

DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Entre

LE CHU SAINTE-JUSTINE

Et

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS INFIRMIERS ET
CARDIORESPIRATOIRES DU CHU SAINTE-JUSTINE (CSN)**

24 mai 2007

31 mars 2010

Dernières modifications 1er mai 2020

Table des matières

PARTIE I ARTICLES.....	6
Article 100 Définitions et application.....	8
Article 101 Notion de poste.....	9
Article 102 Notion de service.....	10
Article 103 Probation.....	12
Article 104 Poste temporairement dépourvu de titulaire.....	13
Article 105 Notion de déplacement.....	14
Article 106 Règles applicables lors d'affectations temporaires	17
Article 107 Règles de mutations volontaires	25
Article 108 Procédure de supplantation et/ou de mise à pied	31
Article 109 Aménagement des heures et de la semaine de travail.....	33
Article 110 Modalités relatives à la prise des heures supplémentaires, au rappel au travail et à la disponibilité	35
Article 111 Congés fériés, congés mobiles et congés annuels.....	39
Article 112 Octroi et conditions applicables lors de congés sans solde	44
Article 113 Développement des ressources humaines.....	49
Article 114 Activités à l'extérieur des installations maintenues par l'établissement	52
Article 115 Comités locaux	53
Article 116 Règles d'éthique	55
Article 117 Affichage d'avis.....	56
Article 118 Ordres professionnels.....	57
Article 119 Pratique et responsabilité professionnelle	58
Article 120 Transport des bénéficiaires	59
Article 121 Perte et destruction de biens personnels.....	60
Article 122 Règles à suivre lorsque l'employeur requiert le port d'uniforme	61
Article 123 Vestiaire et salle d'habillage	62
Article 124 Modalités de paiement des salaires	63
Article 125 Établissement d'une caisse d'économie.....	65
Article 126 Allocations de déplacement	66
Article 127 Durée et application de la convention collective.....	67
PARTIE II ANNEXES.....	68
Annexe 1 Période d'orientation spécifique	69
Annexe 2-1 Lettre d'entente concernant l'horaire des inhalothérapeutes au laboratoire de physiologie pulmonaire	71
Annexe 2-2 Lettre d'entente sur les horaires des inhalothérapeutes affectées à la clinique de	

	polysomnographie.....	73
Annexe 3	Lettre d'entente concernant les conditions particulières applicables aux infirmières praticiennes spécialisées	74
Annexe 4-1	Lettre d'entente concernant les postes d'infirmières cliniciennes assistante infirmière-chef.....	75
Annexe 4-2	Lettre d'entente concernant les postes d'assistante infirmière-chef (2489) et d'infirmières cliniciennes assistante-chef (1912).....	77
Annexe 5	Lettre d'entente concernant les postes d'infirmières cliniciennes	78
Annexe 6	Lettre d'entente concernant la garde spécialisée au bloc opératoire	82
Annexe 7-1	Lettre d'entente concernant les infirmières affectées au transport néonatal	83
Annexe 7-2	Lettre d'entente concernant la disponibilité durant la période de repas – personnes salariées affectées au transport néonatal	86
Annexe 8	Lettre d'entente concernant le choix de vacances et répartition du personnel de l'unité d'appoint au moment de la fermeture	87
Annexe 9	Lettre d'entente concernant la personne salariée présentant des limitations fonctionnelles permanentes.....	88
Annexe 10	Lettre d'intention concernant la mise sur pied d'un projet pilote d'horaire de douze (12) heures.....	89
	PARTIE III LETTRES D'ENTENTE	90
Lettre d'entente A	Procédure concernant le choix de vacances.....	91
Lettre d'entente B	Aménagement d'horaire – horaire comprimé (horaire de douze heures) pour le personnel infirmier	95
Lettre d'entente B-1	Addenda à la lettre d'entente B de la convention collective locale concernant l'aménagement d'horaire – horaire comprimé (horaire de douze (12) heures) pour le personnel infirmier (ci-après nommé : l'entente sur l'horaire comprimé).....	102
Lettre d'entente C	Transferts d'accréditation chez les externes	103
Lettre d'entente D	Transfert d'une personne salariée au service du bloc opératoire	104
Lettre d'entente E	Réembauche du personnel infirmier retraité	105
Lettre d'entente E-1	Réembauche du personnel inhalo retraité du CHU Sainte-Justine.....	106
Lettre d'entente F-1	Privilège acquis – bonus après 20 ou 25 ans de service	107
Lettre d'entente F-2	Bonus de vacances à l'occasion de 25 ans de service.....	108
Lettre d'entente G	Stomothérapie.....	109
Lettre d'entente H	Consultante en lactation.....	111
Lettre d'entente I-1	Transport néonatal des inhalothérapeutes	113
Lettre d'entente I-2	Rémunération du personnel inhalothérapeute affecté au transport néonatal	116
Lettre d'entente J-1	Congé pour études pour programme intégré DEP/DEC	117
Lettre d'entente K	Unité de pharmacologie médicale.....	121
Lettre d'entente L	Augmentation permanente des heures aux postes.....	122
Lettre d'entente M	Perfusionnistes	123

Lettre d'entente N	Banque de maladie	124
Lettre d'entente O	Aménagement d'horaire – horaire atypique infirmières AIC hémato-onco	125
Lettre d'entente P	Aménagement horaire comprimé - horaire de douze (12) heures - une (1) fin de semaine sur trois (3), pour le personnel infirmier	128
Lettre d'entente Q	Transfert de postes du secteur « pédiatrie ambulatoire» vers le secteur «Service de liaison consultation réseau»	133
Lettre d'entente R	Projet pilote mobilité.....	134
Lettre d'entente S	Labo de physiologie pulmonaire.....	135

PARTIE I ARTICLES

Dans le but d'alléger le texte, le genre masculin est utilisé et inclut le genre féminin.

La numérotation des articles débute par cent (100) pour différencier le présent texte des dispositions nationales de la convention collective.

Dans le présent document, l'expression « convention collective nationale » réfère au document intitulé « dispositions nationales de la convention collective entre le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et la Fédération de la santé et des services sociaux (CSN) (14 2006 au 31 mars 2010), suite à l'adoption de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (2005, c.43)

Article 100 Définitions et application

- 100.1** « Personnel infirmier » désigne l'ensemble des personnes salariées, tout titre d'emploi confondu, responsables en tout ou en partie d'un ensemble de soins infirmiers. Ceci inclut toutes les personnes salariées dont le titre d'emploi inclut comme exigence de la tâche d'être membre en règle de l'Ordre des Infirmières et Infirmiers du Québec (OIIQ) ou de l'Ordre des Infirmières et Infirmiers auxiliaires du Québec.
- 100.2** « Personnel inhalothérapeute » désigne l'ensemble des personnes salariées, tout titre d'emploi confondu, responsables en tout ou en partie d'un ensemble de techniques d'inhalothérapie. Ceci inclut toutes les personnes salariées dont le titre d'emploi inclut comme exigence de la tâche d'être membre en règle de l'Ordre des Inhalothérapeutes du Québec.
- 100.3** Aux fins d'application et d'interprétation de la présente convention collective, les dispositions applicables au personnel infirmier s'appliquent également aux personnes salariées perfusionnistes.

Article 101 Notion de poste

- 101.1** Le mot « poste » désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ainsi qu'aux ententes annexées à la convention collective locale ou nationale et touchant des titres d'emploi, à l'intérieur d'un service où cette affectation est assumée.
- 101.2** L'expression « poste fusionné » désigne une affectation de travail identifiée par les attributions d'un titre d'emploi à l'intérieur de deux (2) secteurs (pour le personnel infirmier) ou de deux (2) services (pour les inhalothérapeutes) où cette affectation est assumée.
- 101.3** L'employeur peut créer des postes fusionnés pourvu que ces postes soient compatibles et de même ordre et que les circonstances régulières font que les tâches de plus d'un poste puissent être accomplies sans surcharge de travail par une seule personne salariée.
- 101.4** L'employeur informe le syndicat par écrit trente (30) jours à l'avance de son intention de procéder à la création d'un poste fusionné.
- 101.5** Au terme du délai prévu au paragraphe précédent, l'employeur procède à l'affichage du poste fusionné conformément aux dispositions prévues à l'article 107 (mutations volontaires).
- 101.6** Le syndicat peut contester par grief la création d'un poste fusionné durant la période d'affichage.

En cas de contestation du syndicat, le grief est soumis à l'arbitrage selon la procédure sommaire prévue aux paragraphes 11.02 à 11,10 de la convention nationale et l'arbitre doit l'entendre prioritairement à tout autre grief. Toutefois, l'audition de ce grief n'est pas limitée à une (1) journée, nonobstant le paragraphe 11.05.

Aucune nomination à ce poste ne peut être effectuée tant qu'une décision arbitrale n'est pas rendue. Pendant cette période, l'employeur peut utiliser les moyens de remplacement prévus pour un poste temporairement dépourvu de titulaire.

Article 102 Notion de service

102.1 Certains services peuvent comporter des secteurs, tels que décrits ci-après. Aucun secteur n'existe pour le personnel inhalothérapeute.

102.2 Les services et les secteurs qui en relèvent sont les suivants :

Service — Direction exécutive des soins académiques (DESA)
1. Secteur : Soins pédiatriques et soins chirurgicaux Plateau hospitalisation médecine pédiatrique, plateau soins psychiatriques, plateau multifonctions, plateau CIRENE, plateau investigation fonctionnelle, plateau hospitalisation soins médico-chirurgicaux, plateau infrastructure spécialisée, plateau soins oncologiques, plateau urgence, clinique de la douleur et soins palliatifs.
1. Secteur Soins critiques Soins intensifs, soins intensifs et intermédiaires, ECMO/VAD
2. Secteur Néonatalogie
3. Secteur Mère-enfant Plateau médecine fœto-maternelle ante et péripartum, plateau ambulatoire mère-enfant, plateau mère-enfant gynécologie, Plateau centre de procréation assistée et génétique
Autres services
4. Unité fonctionnelle du bloc opératoire (salle d'opération, salle de réveil et d'anesthésie, hémodynamie, chirurgie d'un jour, clinique de pré-admission)
5. Unité de pharmacologie
6. Réadaptation pédiatrique (Unité de réadaptation fonctionnelle intensive (URFI), hébergement et répit, ressources résidentielles, équipe de soutien, plateaux ambulatoires déficience motrice, milieux scolaires)
7. Direction des soins infirmiers
8. Direction qualité, sécurité et risques
2. Imagerie médicale (Direction des affaires médicales et universitaires)
3. Administration
4. Système de remplacement DESA (équipe volante DESA, équipe de relève DESA)
5. CCAR (DESA)
6. Équipe volante inhalothérapie (DESA)
7. Équipe de relève inhalothérapie (DESA)
8. Centrale d'inhalothérapie (DESA)

102.3 Dans les trente (30) jours suivant l'approbation par le conseil d'administration d'un nouveau plan d'organisation de l'établissement, l'employeur s'engage à rencontrer le syndicat afin de s'entendre sur les services et secteurs et pour discuter de toute problématique pouvant en découler.

À défaut d'entente, les dispositions de l'article 14 de la convention collective nationale s'appliquent.

102.4 Lorsqu'un texte de la présente convention collective réfère à la notion de secteur alors qu'il n'existe aucun secteur dans le service visé, le texte doit être interprété et appliqué en utilisant la notion de service et non de secteur.

Article 103 Probation

- 103.1** Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation* dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauche.

- 103.2** La période de probation est de quarante-cinq (45) jours de travail, incluant la période d'orientation.

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

Article 104 Poste temporairement dépourvu de titulaire

104.1 L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service.

104.2 Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- Congé annuel (vacances) ;
- Congés fériés ;
- Congés parentaux ;
- Maladie ou accident ;
- Activités syndicales ;
- Congés pour études avec ou sans solde ;
- Congés sociaux ;
- Congés sans solde ;
- Congé à traitement différé ;
- Congés mobiles ;
- Retraite progressive ;
- Période pendant laquelle un poste est soumis à l'application de l'article 107 (mutations volontaires) de la présente convention collective ;
- Période durant laquelle l'établissement attend la personne salariée du S.R.M.O. ;
- Congés spéciaux aux personnes salariées de plus de cinquante-cinq (55) ans dont le titre d'emploi est déclaré en pénurie par le ministère ;
- Absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement sur un poste hors de l'unité de négociation ;
- Congés d'enseignement ;
- Congés nordiques ;
- Période pendant laquelle un titulaire est assigné à de l'orientation, au préceptorat ou à des projets au sein de son service ou à la centrale d'inhalothérapie.

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

104.4 Dans l'hypothèse où l'employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de titulaire, il communique par écrit, à la demande du syndicat, les raisons de sa décision.

Article 105 Notion de déplacement

105.1 Les clauses générales de mobilité au sein du service sont décrites à l'article 106 de la présente convention collective et s'appliquent intégralement.

Dans tous les cas prévus au présent article, la personne salariée doit répondre aux exigences normales de la tâche pour obtenir une affectation ou pour être déplacée.

Baisse d'activités ou surplus de personnel infirmier

105.2 Lors d'une baisse d'activités et/ou en cas de surplus de personnel, le personnel infirmier peut être déplacé vers une autre affectation. Les personnes salariées relevant du système de remplacement sont alors retournées vers celui-ci qui se charge de les réaffecter. Les déplacements s'effectuent dans l'ordre suivant :

- a) Les personnes salariées titulaires de poste de l'équipe volante (Direction des soins infirmiers) ainsi que celles de l'équipe de soutien CRME ;
- b) Les personnes salariées titulaires de poste de l'équipe de relève ;
- c) CEPI (liste de rappel) qui ne détiennent pas un remplacement long terme ;
- d) CEPI (liste de rappel) qui détiennent un remplacement long terme, mais pour qui il s'agit d'une journée additionnelle ;
- e) CEPI (liste de rappel) qui détiennent un remplacement long terme, mais pour qui il s'agit d'une journée prévue à ce remplacement ;
- f) La personne salariée effectuant un quart de travail en temps supplémentaire planifié. Celle-ci peut être déplacée vers un autre secteur pour lequel elle émet des disponibilités pour effectuer du temps supplémentaire ou bien choisir d'annuler son quart de travail en temps supplémentaire planifié avec l'accord de l'employeur si elle ne peut être déplacée ;
- g) Les personnes salariées titulaires de poste de l'unité d'appoint du Programme de pédiatrie ;
- h) Une personne salariée volontaire parmi les titulaires de postes.

Nonobstant ce qui précède, une CEPI ne peut être déplacée vers une autre affectation si elle n'a pas complété sa période de probation.

105.3 Si les mesures prévues au paragraphe précédent s'avèrent insuffisantes, l'employeur peut alors :

- a) déplacer les personnes salariées vers d'autres secteurs pour lesquels elles ont offert des disponibilités et pour lesquels une demande de personnel a été déposée au système de remplacement ;
- b) offrir à tour de rôle la possibilité d'obtenir une ou des journée(s) de congé sans solde autorisée(s) ;
- c) annuler une ou des journée(s) de travail accordée(s) selon les disponibilités additionnelles émises par la personne salariée, par ordre inverse d'ancienneté parmi les titulaires de poste ;
- d) annuler une ou des journée(s) additionnelle(s) découlant d'une modification du contrat de travail (s'il y a lieu), par ordre inverse d'ancienneté ;

- e) déplacer un titulaire de poste qui effectue un remplacement long terme dans ce secteur pour le retourner vers son secteur d'origine.

Baisse d'activités ou surplus de personnel inhalothérapeute

105.4 Lorsqu'un surplus d'inhalothérapeutes existe dans un service, le personnel en trop est retourné à la centrale d'inhalothérapie dans l'ordre suivant :

- a) Les personnes salariées titulaires de poste à l'équipe volante - inhalothérapie ;
- b) Les personnes salariées titulaires de poste à l'équipe de relève - inhalothérapie ;
- c) Les personnes salariées en temps supplémentaire planifié ;
- d) Les personnes salariées titulaires de poste volontaires.

Nonobstant ce qui précède, un inhalothérapeute ne peut être déplacé vers une autre affectation s'il n'a pas complété sa période de probation.

105.5 Si les mesures prévues au paragraphe 105.4 s'avèrent insuffisantes, l'employeur peut alors :

- a) déplacer les personnes salariées vers d'autres services pour lesquels elles ont offert des disponibilités et pour lesquels une demande de personnel a été déposée à la centrale d'inhalothérapie ;
- b) offrir à tour de rôle la possibilité d'obtenir une ou des journée(s) de congé sans solde autorisée(s) ;
- c) annuler une ou des journée(s) de travail accordée(s) selon les disponibilités additionnelles émises par la personne salariée, par ordre inverse d'ancienneté parmi les titulaires de poste ;
- d) annuler une ou des journée(s) additionnelle(s) découlant d'une modification du contrat de travail (s'il y a lieu), par ordre inverse d'ancienneté ;
- e) déplacer un titulaire de poste qui effectue un remplacement long terme dans ce service pour le retourner vers son service d'origine ou vers le système de remplacement

Déplacement en cas de force majeure ou bris de service

105.6 L'employeur peut également déplacer une personne salariée lors d'un cas fortuit ou en cas de force majeure, pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre. Dans ce cas, la personne salariée ne subit alors aucune diminution de salaire.

De tels déplacements se font en tenant compte de l'ancienneté, des besoins des services et de l'expertise des personnes salariées.

Dans le cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un service, l'employeur ne peut déplacer une personne salariée que si les autres moyens usuels pour combler l'absence ont été tentés.

Tel déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail.

L'employeur évite, dans la mesure du possible, de déplacer la même personne salariée d'une façon répétitive.

Fermeture temporaire totale ou partielle d'un service ou secteur

105.7 Dans le cas de fermeture temporaire, totale ou partielle d'un service ou secteur en raison de la période de vacances, en raison de travaux de réfection, de construction, ou de décontamination lorsque celle-ci nécessite l'évacuation des bénéficiaires, l'employeur procède au déplacement des personnes salariées de la façon suivante :

- l'employeur affiche une liste des assignations disponibles et les personnes salariées y inscrivent leur préférence dans l'ordre de leur ancienneté. Dans l'éventualité où certaines personnes salariées n'expriment aucun choix, l'employeur procède au déplacement des personnes salariées en commençant par la moins ancienne, ou autrement si les parties en conviennent. Ces déplacements s'effectuent en tenant compte des exigences normales de la tâche.
- lorsqu'il s'agit d'un déplacement d'inhalothérapeute, celui-ci est toujours retourné à la centrale d'inhalothérapie qui le réaffectera selon les besoins de l'organisation.

Article 106 Règles applicables lors d'affectations temporaires

Règles applicables au personnel infirmier

Afin d'assurer l'équilibre de l'expertise, ainsi qu'une stabilité maximale chez le personnel infirmier, les processus suivants sont établis :

Systeme de remplacement

106.1 Le système de remplacement comprend :

1. L'équipe volante (Direction des soins infirmiers) et l'équipe de soutien CRME ;
2. L'équipe de relève (Direction des soins infirmiers) ;
3. Les personnes salariées titulaires de poste à temps partiel, ayant émis des disponibilités additionnelles (liste de rappel) ;
4. Les candidates à l'exercice de la profession d'infirmière, c'est-à-dire les CEPI (liste de rappel) ;
5. L'équipe de remplacement (personnes salariées mises à pied, et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 15.03 de la convention collective nationale).

106.2 Le système de remplacement est utilisé pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

106.3 Dans tous les cas prévus au présent article, la personne salariée doit répondre aux exigences normales de la tâche pour obtenir une affectation ou pour être déplacée.

106.4 L'employeur crée et maintient à même l'équipe de relève (Direction des soins infirmiers) un bassin de postes transitoires à l'intention des personnes salariées nouvellement embauchées.

106.5 Les personnes salariées titulaires de poste à l'équipe de relève (Direction des soins infirmiers), à l'équipe de soutien CRME ou à l'équipe volante (Direction des soins infirmiers) sont utilisées pour combler des postes vacants ou temporairement dépourvus de titulaires, ainsi que pour des surcroîts temporaires de travail. Également, dans chacun de ces cas, l'employeur peut avoir recours à des personnes salariées de la liste de rappel.

Toutefois, les personnes salariées de l'équipe volante (Direction des soins infirmiers) ne peuvent être affectées à une même assignation pour une période supérieure à six (6) mois consécutifs

Inscription au système de remplacement

106.6 La personne salariée qui désire émettre des disponibilités auprès du système de remplacement peut le faire selon deux modes distincts, soit la disponibilité pour des remplacements court terme et la disponibilité pour des remplacements long terme (plus de vingt-huit (28) jours).

106.7 La personne salariée qui désire émettre des disponibilités pour des remplacements court terme le fait lors de la confection des horaires.

- 106.8** La personne salariée qui désire émettre des disponibilités pour des remplacements long terme doit le faire selon les procédures établies par le système de remplacement. Dès qu'elle obtient un nouveau poste, la personne salariée doit compléter un nouveau formulaire de disponibilité, afin de maintenir en vigueur cette inscription.
- 106.9** La personne salariée est responsable de communiquer tout changement d'adresse et de numéro de téléphone au système de remplacement, ainsi qu'à la Direction des ressources humaines.
- 106.10** La CEPI inscrite au système de remplacement doit exprimer pendant les six (6) premiers mois suivant son embauche une disponibilité adaptée aux besoins de l'employeur. Celui-ci précise à la CEPI la disponibilité souhaitée, laquelle ne peut être inférieure à sept (7) jours par deux (2) semaines, incluant une (1) fin de semaine sur deux (2). À l'expiration du délai de six (6) mois, la CEPI doit exprimer en tout temps une disponibilité minimale de sept (7) jours par deux (2) semaines, incluant une (1) fin de semaine sur deux (2).

La CEPI doit être disponible pour travailler au moins cinq (5) jours de prise effective d'un congé férié dans l'établissement, incluant

- le jour de Noël ainsi que la veille ;
- ou*
- le Jour de l'An ainsi que la veille.

La CEPI peut toutefois indiquer à l'employeur sa préférence entre Noël et le Jour de l'An, conformément au paragraphe 111.5 de la présente convention collective.

Elle est automatiquement disponible dans tous les secteurs pour lesquels elle est orientée et ne peut exprimer de disponibilité dans les secteurs pour lesquels elle n'est pas orientée.

Confection des horaires

- 106.11** L'employeur applique les dispositions concernant la mobilité au sein du service et l'attribution de remplacement court terme au sein du secteur, avant d'effectuer ses demandes au système de remplacement.

Mobilité au sein du service

- 106.12** Lors de modification dans la demande de personnel (ex. baisse d'activités, formation dans un autre secteur du service, ouverture de l'unité d'appoint, équilibre de ressources ou d'expertise), ainsi que pour fins de remplacement de vingt-huit (28) jours et moins dans les cliniques, centres de jour ou écoles, les personnes salariées orientées dans le secteur concerné ou un secteur comparable peuvent être déplacées au sein du service.

Afin d'assurer l'équilibre de l'expertise entre les secteurs d'un même service, l'employeur peut procéder à un déplacement à l'intérieur du service. Il déplace prioritairement les personnes salariées volontaires. S'il n'y a pas de volontaires, ou si le nombre de volontaires est insuffisant, les personnes salariées sont déplacées à tour de rôle en débutant par la personne salariée la moins ancienne.

Durant la période des vacances d'été, afin d'assurer l'équilibre de ressources et d'expertise entre

les quarts de travail, les personnes salariées titulaires de postes de soir ou de nuit volontaires peuvent être déplacées sur un autre quart de travail à la condition qu'un tel déplacement ne modifie pas leur nombre de quarts travaillés par quinzaine.

106.13 Dans le cas où le déplacement vise à combler un remplacement de vingt-huit jours et moins, l'employeur procède à tour de rôle parmi les titulaires de poste orientés.

Horaires de travail

106.14 Les horaires de travail du secteur sont confectionnés en y inscrivant :

- les personnes salariées titulaires de postes ;
- les personnes salariées détentrices de remplacement à long terme, octroyé par le système de remplacement ;
- les personnes salariées bénéficiant d'une bonification temporaire du contrat de travail (s'il y a lieu) ;
- les disponibilités additionnelles des personnes salariées titulaires de poste dans le secteur (s'il y a lieu) ;
- les disponibilités additionnelles des personnes salariées détentrices de remplacement long terme ;
- le temps supplémentaire planifié.

Disponibilités additionnelles

106.15 La personne salariée titulaire de poste dans le secteur, ou celle qui y est affectée en vertu d'un remplacement long terme, remet ses disponibilités additionnelles par écrit à son supérieur immédiat, sur le formulaire prévu à cet effet.

106.16 Le supérieur immédiat octroie des quarts de travail additionnels par ordre d'ancienneté, conformément aux besoins du secteur et aux disponibilités additionnelles exprimées par les personnes salariées. Le supérieur immédiat transmet par la suite au système de remplacement dans les délais usuels les disponibilités additionnelles non utilisées des personnes salariées, ainsi que les horaires de travail.

106.17 Les quarts de travail additionnels octroyés en vertu du paragraphe précédent sont indiqués en inscrivant « JP », « SP » ou « NP » à l'horaire de travail.

Les quarts de travail additionnels découlant de la bonification temporaire du contrat de travail (s'il y a lieu) sont clairement identifiés aux horaires de travail par l'inscription « J + », « S+ » ou « N+ » dans la case appropriée.

106.18 S'il existe encore des besoins non comblés une fois les étapes prévues aux paragraphes 106.12 à 106.17 complétées, le supérieur immédiat transmet sa ou ses demande(s) de personnel au système de remplacement.

106.19 Toute demande de personnel postérieure au dépôt de l'horaire de travail au système de

remplacement doit être comblée directement par le système de remplacement.

Octroi des remplacements par le système de remplacement

106.20 Les demandes de remplacement de vingt-huit (28) jours et moins, non comblées par le service, de même que tous les remplacements de plus de vingt-huit (28) jours, sont comblés directement par le système de remplacement.

106.21 Les demandes de remplacement comblées par le système de remplacement sont attribuées par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées inscrites au système de remplacement, orientées et dont la disponibilité émise sous le titre d'emploi concerné correspond au remplacement, dans l'ordre suivant :

- Les personnes salariées titulaires d'un poste dans le secteur ;
- Les personnes salariées titulaires d'un poste dans un autre secteur, mais dans le même service ;
- Les personnes salariées titulaires d'un poste dans le secteur, bénéficiant d'un congé pour études et ayant exprimé des disponibilités ;
- Les autres personnes salariées du système de remplacement.

106.22 Une personne salariée titulaire de poste, qui a complété sa période d'initiation et d'essai, peut être libérée de son poste et obtenir un tel remplacement dans son service pourvu :

- qu'elle soit la plus ancienne parmi les titulaires de poste de son secteur ayant exprimé une disponibilité à cet effet ;
- que le remplacement corresponde à la disponibilité émise ;
- que le remplacement comporte un plus grand nombre d'heures de travail par deux semaines que le poste dont elle est titulaire. Toutefois, dans le cas d'une personne salariée détenant un quart stable de soir ou de nuit, ce critère ne s'applique pas, mais le remplacement doit permettre à la personne salariée de changer de quart de travail.

106.23 Si un remplacement long terme à temps complet n'a pu être comblé en vertu du paragraphe 106.22, le remplacement peut être octroyé à une personne salariée titulaire d'un poste à temps complet de jour dans son service, à la condition qu'elle soit la plus ancienne parmi les titulaires de poste à temps complet de son secteur ayant exprimé une disponibilité à cet effet.

106.24 Dès qu'un remplacement prévu au paragraphe 106.22 entraîne un changement de quart de travail, les autres remplacements qui en découlent sont comblés directement par le système de remplacement.

Remplacement à titre d'infirmière clinicienne, d'infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou d'assistante infirmière-chef

106.25 Dans le cas d'un remplacement à titre d'infirmière clinicienne assistante infirmière-chef, d'assistante infirmière-chef ou d'infirmière clinicienne, celui-ci est offert par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées du secteur orientées et ce, même si la personne salariée ne détient pas de baccalauréat. À défaut d'avoir une personne volontaire, un tour de rôle parmi les personnes

aptes est effectué.

Remplacement à titre de conseillère en soins infirmiers

106.26 Nonobstant les dispositions des paragraphes 106.20 et suivants, les remplacements de conseillère en soins infirmiers sont octroyés par ancienneté parmi les personnes salariées de l'équipe volante (Direction des soins infirmiers), de l'équipe de soutien CRME ou du service dans lequel la conseillère en soins infirmiers est affectée.

Non-respect des disponibilités

106.27 Une personne salariée ne peut quitter son remplacement long terme que lorsque le nombre de quarts de travail est modifié à la baisse. Une personne salariée qui se désiste néanmoins d'un remplacement long terme avant la fin du remplacement voit sa disponibilité radiée pour l'obtention d'un remplacement long terme pendant une période d'un an.

Orientation

106.28 La personne salariée qui désire être orientée dans un autre secteur à l'intérieur du service dans lequel elle est titulaire d'un poste, ou dans d'autres fonctions à l'intérieur du même secteur, exprime son intérêt par écrit à son supérieur immédiat.

Lorsqu'il y a nécessité d'orienter du personnel dans ce secteur, l'orientation est offerte par ordre d'ancienneté parmi celles qui en ont manifesté l'intérêt et qui sont disponibles pour y effectuer des remplacements.

Affectation sur un poste-cadre

106.29 Une personne salariée titulaire de poste peut quitter temporairement son poste pour être affectée au remplacement d'un poste-cadre temporairement dépourvu de son titulaire pour cause d'absence maladie, de congé de maternité ou de prolongation de congé de maternité. Le remplacement pour raison de maladie ne peut excéder trois (3) ans.

106.30 Une personne salariée qui fait officiellement partie du programme de relève du personnel-cadre dans l'établissement peut également être affectée ou mise à contribution pour des mandats spéciaux. Ceux-ci font l'objet d'une entente entre les parties.

106.31 Les affectations prévues au paragraphe précédent ne peuvent avoir une durée totale supérieure à six (6) semaines par année. La période maximale pendant laquelle la personne salariée est éligible à une affectation ou mise à contribution en vertu du paragraphe précédent est de deux (2) ans.

106.32 L'employeur s'engage à remplacer la personne salariée pendant la période où elle est libérée de son poste, ainsi que tous les autres postes temporairement dépourvus de titulaire suite à ce remplacement.

Règles applicables au personnel inhalothérapeute

Afin d'assurer l'équilibre de l'expertise, ainsi qu'une stabilité maximale chez le personnel

inhalothérapeute, les processus suivants sont établis :

Systeme de remplacement

106.33 Le système de remplacement est géré par la centrale d'inhalothérapie et comprend :

1. L'équipe volante inhalothérapie ;
2. L'équipe de relève inhalothérapie ;
3. Les personnes salariées titulaires de poste à temps partiel, ayant émis des disponibilités additionnelles (liste de rappel) ;
4. L'équipe de remplacement (personnes salariées mises à pied, et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 15.03 de la convention collective nationale).

106.34 Les paragraphes 106.2 et 106.3 s'appliquent intégralement au personnel inhalothérapeute.

106.35 L'employeur crée et maintient un bassin de postes transitoires l'équipe de relève – inhalothérapie à l'intention des personnes salariées nouvellement embauchées.

106.36 Les personnes salariées de l'équipe volante – inhalothérapie ne peuvent être affectées à une même assignation pour une période supérieure à six (6) mois consécutifs.

Inscription au système de remplacement

106.37 Les paragraphes 106.6 à 106,9 s'appliquent intégralement au personnel inhalothérapeute.

Mobilité

106.38 Durant la période des vacances d'été, afin d'assurer l'équilibre de ressources et d'expertise entre les quarts de travail, les personnes salariées titulaires de postes de soir ou de nuit volontaires peuvent être déplacées sur un autre quart de travail à la condition qu'un tel déplacement ne modifie pas leur nombre de quarts travaillés par quinzaine.

La centrale d'inhalothérapie peut déplacer une personne salariée d'un service à un autre pour assurer la couverture pendant les périodes de pauses et de repas.

Horaires de travail

106.39 Les horaires de travail du service sont confectionnés en y inscrivant :

- Les personnes salariées titulaires de postes ;
- Les personnes salariées détentrices de remplacement à long terme, octroyé par le système de remplacement ;
- Les personnes salariées bénéficiant d'une bonification temporaire du contrat de travail (s'il y a lieu) ;
- Les disponibilités additionnelles des personnes salariées titulaires de poste dans le service (s'il y a lieu) ;

- Les disponibilités additionnelles des personnes salariées détentrices de remplacement à long terme ;
- Le temps supplémentaire planifié ;

Disponibilités additionnelles

106.39 La personne salariée titulaire de poste dans le service, ou celle qui y est affectée en vertu d'un remplacement long terme, remet ses disponibilités additionnelles par écrit à l'employeur, sur le formulaire prévu à cet effet.

106.40 Le système de remplacement octroie des quarts de travail additionnels par ordre d'ancienneté, conformément aux besoins du service et aux disponibilités additionnelles exprimées par les personnes salariées.

106.41 Les quarts de travail additionnels octroyés en vertu du paragraphe précédent sont indiqués en inscrivant « JP », « SP » ou « NP » à l'horaire de travail.

Les quarts de travail additionnels découlant de la bonification temporaire du contrat de travail (s'il y a lieu) sont clairement identifiés aux horaires de travail par l'inscription « J + », « S+ » ou « N+ » dans la case appropriée.

Octroi des remplacements par le système de remplacement

106.42 Les demandes de remplacement comblées par le système de remplacement sont attribuées par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées inscrites au système de remplacement, orientées et dont la disponibilité émise sous le titre d'emploi concerné correspond au remplacement, dans l'ordre suivant :

- a) Les personnes salariées titulaires d'un poste dans le service ;
- b) Les personnes salariées titulaires d'un poste dans le service, bénéficiant d'un congé pour études et ayant exprimé des disponibilités ;
- c) Les autres personnes salariées du système de remplacement.

106.43 Le remplacement du poste de la personne salariée ayant obtenu un remplacement de plus de vingt-huit (28) jours en vertu du paragraphe précédent est fractionnable. Le système de remplacement l'octroie en vue de maintenir l'expertise des inhalothérapeutes dans les services spécialisés.

106.44 Une personne salariée titulaire de poste, qui a complété sa période d'initiation et d'essai, peut être libérée de son poste et obtenir un tel remplacement dans son service pourvu :

- qu'elle soit la plus ancienne parmi les titulaires de poste de son service ayant exprimé une disponibilité à cet effet ;
- que le remplacement corresponde à la disponibilité émise ;
- que le remplacement comporte un plus grand nombre d'heures de travail par deux semaines que le poste dont elle est titulaire. Toutefois, dans le cas d'une personne salariée détenant un quart stable de soir ou de nuit, ce critère ne s'applique pas, mais le remplacement doit

permettre à la personne salariée de changer de quart de travail.

Non-respect des disponibilités

106.45 Une personne salariée ne peut quitter son remplacement long terme que lorsque le nombre de quarts de travail est modifié à la baisse. Une personne salariée qui se désiste néanmoins d'un remplacement long terme avant la fin du remplacement voit sa disponibilité radiée pour l'obtention d'un remplacement long terme pendant une période d'un an.

Assignment à titre d'assistant-chef inhalothérapeute ou de coordonnateur technique

106.46 Dans le cas d'une affectation à titre d'assistant-chef inhalothérapeute ou de coordonnateur technique, celle-ci est offerte par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées titulaires de poste. À défaut d'avoir une personne volontaire, un tour de rôle parmi les personnes aptes est effectué.

Orientation

106.47 Lorsqu'il y a nécessité d'orienter du personnel dans un service, l'orientation est offerte par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui en ont manifesté l'intérêt et qui sont disponibles pour y effectuer des remplacements.

Affectation sur un poste-cadre

106.48 Les paragraphes 106.29 à 106,32 s'appliquent intégralement au personnel inhalothérapeute.

Article 107 Règles de mutations volontaires

107.1 Tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation est affiché, et ce, sous réserve des dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale.

107.2 Tout poste vacant doit être affiché dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance. Toutefois, si l'employeur est dans l'obligation de retarder l'affichage d'un poste, il en avise le syndicat et l'informe des raisons.

Dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévus aux paragraphes 14.01 à 14,07 de la convention collective nationale, 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 14.09 de la convention collective nationale. Cependant, tout poste qui devient vacant à compter du neuvième (9e) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis à la règle prévue au premier (1er) alinéa du présent paragraphe.

L'employeur transmet au syndicat chaque mois la liste des postes vacants abolis.

107.3 L'employeur s'engage à afficher les postes à combler pendant une période de sept (7) jours civils, aux endroits habituels et selon les procédures en vigueur.

107.4 Les indications devant apparaître sur chaque affichage sont :

- Le titre d'emploi ;
- Le service et le secteur ;
- La période d'affichage ;
- Le statut du poste (temps complet ou temps partiel) ;
- Dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de deux (2) semaines ;
- Les exigences du poste.

L'affichage peut comporter également, à titre purement indicatif :

- Le quart de travail ;
- La description sommaire des caractéristiques particulières du poste ;
- La date de l'entrevue, s'il y a lieu ;
- Toute autre indication susceptible de renseigner les personnes salariées (par exemple, l'horaire de travail).

107.5 L'employeur rend disponible, pour fins de consultation, la description de responsabilités du poste affiché, incluant le libellé du titre d'emploi prévu à la nomenclature.

107.1 Une personne salariée qui démissionne de son poste est réputée avoir démissionné de l'établissement.

Registre des postes

107.7 L'employeur met sur pied et maintient un registre des postes. Toute personne salariée désirant s'y inscrire ou poser sa candidature à un poste éventuellement vacant ou nouvellement créé peut le faire en remplissant le ou les formulaires prévu(s) à cet effet et en les déposant à la Direction des ressources humaines. La personne salariée doit compléter un formulaire distinct pour chaque titre d'emploi auquel elle souhaite s'inscrire.

Une inscription au registre des postes prend effet le jour suivant son dépôt si elle est faite et estampillée à la Direction des ressources humaines avant 16 h un jour de semaine. Une copie de son inscription est transmise par l'employeur à la personne salariée et au syndicat.

107.8 Toute inscription au registre des postes est conservée et valide pour une période maximale de douze (12) mois et doit être renouvelée le 1er juin de chaque année.

107.9 L'inscription au registre des postes doit obligatoirement contenir les informations suivantes :

- Les titres d'emploi visés ;
- Le nombre de jours de travail désiré par deux (2) semaines ;
- Les quarts de travail souhaités ;
- Les secteurs ou services choisis.

La personne salariée doit également inscrire au (x) formulaire(s) de registre des postes toute information nécessaire pour permettre à l'employeur de la rejoindre rapidement, incluant tous ses numéros de téléphones, téléavertisseurs, télécopieur et adresses de courriel. La personne salariée doit également transmettre sans délai à la Direction des ressources humaines tout changement à ces informations, ainsi que tout changement d'adresse de correspondance.

107.10 La personne salariée peut en tout temps modifier son inscription au registre des postes. Pour se faire, elle ne complète que la ou les page(s) qu'elle souhaite modifier. Celles-ci sont intégrées à son inscription au registre des postes et entrent en vigueur conformément au paragraphe 107.7.

La personne salariée peut également annuler son inscription en tout temps.

107.11 À la demande de l'employeur, la personne salariée doit en cours d'année mettre à jour son inscription au registre des postes en complétant de nouveaux formulaires d'inscription. À défaut de mettre à jour son inscription dans les quatorze (14) jours suivant cette demande, l'inscription de la personne salariée au registre des postes est annulée jusqu'au 1er juin suivant.

107.12 L'employeur informe les personnes salariées de toute création de nouveau secteur ou service et apporte les modifications nécessaires au formulaire utilisé.

107.13 Les postes affichés sont comblés à partir des inscriptions au registre des postes, lesquelles sont considérées comme des candidatures aux postes affichés.

Octroi de poste

107.14 L'éligibilité à un poste se détermine à la fin de la période d'affichage de sept (7) jours prévue au

paragraphe 107.03.

107.15 Un poste couvert par le titre d'emploi infirmière, infirmière auxiliaire ou inhalothérapeute est accordé et comblé par la personne 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.

Tout poste couvert par un autre titre d'emploi que ceux mentionnés à l'alinéa précédent est accordé et comblé par la personne salariée ayant obtenu le meilleur résultat dans le cadre du processus de sélection en vigueur, parmi celles qui ont posé leur candidature et à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

107.16 La personne salariée à qui l'employeur offre un poste en vertu du paragraphe 107.15 doit donner sa réponse dès qu'elle est rejointe. Si elle est absente, l'employeur laisse un message à la personne salariée et celle-ci dispose d'un délai de vingt-quatre (24) heures pour communiquer avec l'employeur et lui transmettre sa décision. Si la personne salariée est en congé autorisé, et que l'employeur est incapable de la rejoindre ou de lui laisser un message, l'employeur la rejoint à son retour et la personne salariée doit transmettre sa réponse immédiatement.

107.17 Lorsqu'un délai d'un (1) an et plus s'est écoulé depuis la fin de la période d'affichage d'un poste et que l'employeur n'a pas encore réussi à le combler, sans pour autant épuiser la liste des personnes salariées ayant posé leur candidature lors de l'affichage, celui-ci est annulé et le poste est réaffiché.

Affichage en bloc

107.18 Lorsque l'employeur choisit de procéder à des affichages en bloc de plus de vingt-cinq (25) postes à la fois, il inscrit au tableau d'affichage la ou les dates auxquelles les appels téléphoniques seront faits aux personnes salariées ayant posé leur candidature pour leur offrir les postes.

107.19 Lors de cet appel téléphonique, l'employeur offre à la personne salariée un poste ou lui demande de choisir entre plusieurs postes qui peuvent lui être octroyés. La personne salariée doit donner sa réponse lors de cet appel.

Une personne salariée qui prévoit être absente à la date où les appels seront effectués peut mandater une personne de son choix pour transmettre sa réponse à l'employeur. La personne salariée doit alors fournir à la Direction des ressources humaines les informations nécessaires pour rejoindre son mandataire, incluant le numéro de téléphone.

107.20 Si la personne salariée (ou son mandataire, le cas échéant) est absente l'employeur lui laisse un message et celle-ci (ou son mandataire) dispose d'un délai maximum de quatre (4) heures pour communiquer avec l'employeur et lui transmettre sa décision. La personne salariée qui fait défaut, personnellement ou par son mandataire, de transmettre sa réponse à l'employeur dans ce délai, ou à qui l'employeur n'a pas été en mesure de laisser un message, voit sa candidature écartée pour tous les postes qui lui avaient été offerts à ce moment.

Poste comblé sans affichage

107.21 Si une personne salariée libère un poste du même titre d'emploi, du même secteur (ou du même service, s'il n'y a pas de secteur) que celui qu'elle vient d'obtenir, l'employeur peut choisir de combler immédiatement le poste ainsi libéré, à même les candidatures du registre des postes, sans l'afficher au tableau.

L'employeur peut combler ce poste sous sa forme actuelle ou en modifiant le nombre d'heures de travail prévu au poste.

Nomination

107.22 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours qui suivent, et ce pour une durée de quinze (15) jours. Il en transmet copie au syndicat. La personne nommée sur le poste est réputée en être titulaire.

Lorsque le nombre d'heures de travail prévu à un poste a été modifié conformément au second alinéa du paragraphe 107.21, l'employeur l'indique à l'avis de nomination en précisant le nombre d'heures de travail maintenant prévu à ce poste.

107.23 Les postes couverts par le titre d'emploi infirmière, infirmière auxiliaire ou inhalothérapeute, non comblés suite à un affichage, sont octroyés aux personnes salariées des équipes de relève (Direction des soins infirmiers et inhalothérapie) qui répondent aux exigences du poste, par ordre d'ancienneté. L'employeur peut par la suite octroyer à des personnes à l'extérieur de l'unité d'accréditation les postes qui demeurent non comblés.

Période d'initiation et d'essai

107.24 La personne salariée à qui un poste est attribué en vertu du présent article a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de

- vingt (20) jours de travail, dans le cas d'un poste couvert par le titre d'emploi infirmière, infirmière auxiliaire ou inhalothérapeute ;
- quarante-cinq (45) jours de travail pour tout autre titre d'emploi.

La période d'orientation spécifique au poste, tel que prévu à l'annexe 1, est exclue de la période d'initiation et d'essai.

La période d'initiation et d'essai s'effectue dans l'affectation qu'occupera la personne salariée sur son nouveau poste, incluant le quart de travail.

107.25 Si la personne 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 normales de la tâche.

Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Son inscription est retirée du registre des postes pour tout poste identique jusqu'au 1er juin suivant.

107.26 Une personne salariée à qui l'employeur offre un poste, alors qu'elle est déjà en période d'initiation et d'essai sur un poste, doit se désister du poste sur lequel elle est en période d'initiation et d'essai si elle désire accepter celui que l'employeur lui offre.

Candidates à l'exercice de la profession d'infirmière

107.27 La personne salariée candidate à l'exercice de la profession d'infirmière (CEPI) peut poser sa candidature à tout poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la présente convention

collective, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- 107.28** La CEPI qui échoue à l'examen d'admission de l'Ordre des Infirmiers et Infirmières du Québec (OIIQ) perd le poste ainsi obtenu. Elle ne peut à nouveau poser sa candidature sur un poste avant d'avoir obtenu son droit de pratique de l'OIIQ.

Son inscription au registre des postes est annulée et la personne salariée doit déposer à la Direction des ressources humaines la preuve de l'obtention de son droit de pratique avant de renouveler son inscription au registre des postes.

Transfert sur un nouveau poste

- 107.29** La personne salariée qui obtient un nouveau poste transfère sur celui-ci à la première journée de la période financière suivant sa nomination, dans la mesure où une période d'au moins quatorze (14) jours sépare ces deux dates et que des personnes-ressources soient disponibles pour l'orienter dans son nouveau poste. Dans le cas contraire, la date de transfert est retardée jusqu'à la première journée de la période financière suivante*.

Nonobstant l'alinéa précédent, en règle générale, aucun transfert n'a normalement lieu entre le 15 décembre et la fin de la période financière #10 ni entre le 15 juin et la fin de la période financière #6.

La date de transfert d'une candidate à l'exercice de la profession d'infirmière qui obtient un poste est déterminée au moment où celle-ci dépose à l'employeur la preuve qu'elle a obtenu son droit de pratique par l'Ordre des Infirmières et Infirmiers du Québec. Dans l'intervalle, le poste obtenu lui est réservé.

- 107.30** La personne salariée en congé sans solde peut obtenir un poste pendant son congé, à la condition de pouvoir l'occuper à la date de transfert prévue au paragraphe 107.29.

La personne salariée en congé d'études peut obtenir un poste pendant son congé à la condition qu'elle l'occupe dès la fin du congé d'études qui lui a été accordé, lequel ne peut être prolongé.

Congé d'études pour programme intégré DEC/BAC en soins infirmiers

- 107.31** La personne salariée qui bénéficie d'un congé d'études pour le programme intégré DEC/BAC en soins infirmiers ne peut obtenir de poste pendant la durée de ses études. Son inscription au registre des postes n'entre en vigueur que le 1er mars précédant la fin de son congé pour études. À compter de cette date, elle doit accepter tout poste qui lui est offert par l'employeur et l'occuper à la fin de ses études.

Équipe de relève

- 107.32** L'employeur offre à chaque personne salariée nouvellement embauchée un poste vacant préalablement affiché selon les modalités prévues à la présente convention collective, depuis quatre-vingt-dix (90) jours ou moins, et pour lequel la liste des candidats a été épuisée et qu'aucune nomination n'a pu être effectuée**.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur n'offre aucun poste dont les exigences spécifiques sont supérieures à la détention d'un permis de pratique en règle de l'ordre professionnel concerné. Si

aucun poste de cette nature n'est disponible, l'employeur offre alors à la personne salariée nouvellement embauchée un poste à l'équipe de relève. Celle-ci doit compléter et maintenir en vigueur une inscription au registre des postes.

La personne salariée demeure titulaire de ce poste à l'équipe de relève jusqu'à ce qu'elle en obtienne un autre par voie d'affichage ou jusqu'à ce que l'employeur lui en offre un autre.

107.33 La personne salariée à qui l'employeur offre un poste en vertu du paragraphe précédent doit accepter un tel poste, à défaut de quoi elle est réputée avoir donné sa démission et perd son emploi.

107.34 Nonobstant les dispositions du paragraphe 107.32, l'employeur n'offre aucun poste à la personne salariée dont le titre d'emploi est celui d'externe en inhalothérapie. La personne salariée couverte par ce titre d'emploi doit s'inscrire au registre des postes dès qu'elle devient membre en règle de son ordre professionnel et doit accepter tout poste qui lui est offert par l'employeur. Elle demeure titulaire de ce poste jusqu'à ce qu'elle en obtienne un autre par voie d'affichage, si elle le désire.

107.35 La personne salariée qui obtient un poste à l'équipe de relève conformément aux dispositions du présent article ne bénéficie d'aucune période d'initiation et d'essai.

Règles particulières pour le Bloc opératoire (voir lettre d'entente D)

** Règles particulières pour le réembauchage des infirmières retraitées (voir lettre d'entente E)

Article 108 Procédure de supplantation et/ou de mise à pied

Il est de l'intérêt des parties de minimiser les impacts des changements organisationnels sur les personnes salariées. Pour se faire, les parties se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles de minimiser de tels impacts et les déplacements de personnel qui peuvent en découler. Si nécessaire, la procédure de supplantation prévue au présent article s'applique.

Règles générales

- 108.1** L'employeur remet à chaque personne salariée affectée par la présente procédure une liste de postes vacants, du même titre d'emploi que celui dont elle était titulaire, qui ont été affichés selon les dispositions de la présente convention collective et pour lesquels la liste des candidats a été épuisée et aucune nomination n'a pu être effectuée. Seuls les postes revenus non comblés depuis quatre-vingt-dix (90) jours ou moins sont inclus dans cette liste. La personne salariée peut, si elle le désire et si elle répond aux exigences normales de la tâche, opter pour un de ces postes vacants plutôt que de se prévaloir de la procédure de supplantation.
- 108.2** La personne salariée bénéficiant d'un des congés prévus à la présente convention collective ou à la convention collective nationale, et qui est visée par la procédure de supplantation durant ce congé, doit effectuer son choix sans attendre son retour au travail.
- Si la personne salariée visée est absente pour cause d'invalidité au sens de l'article 23 de la convention collective nationale ou suite à une lésion professionnelle, elle n'effectue immédiatement son choix que si, de l'avis conjoint du médecin désigné par l'employeur et du médecin traitant de la personne salariée, elle est en mesure de le faire. Autrement, elle effectue son choix dès que son état le lui permet. Dans un tel cas, l'employeur élabore la liste de supplantation applicable à la date à laquelle la personne salariée est en mesure d'effectuer son choix.
- 108.3** Chaque personne salariée exerce son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent article pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne. De plus, pour pouvoir supplanter, la personne salariée doit être en mesure d'exécuter toutes les fonctions de son nouveau poste en ne bénéficiant que d'une période d'orientation minimale.
- 108.4** Lorsqu'une personne salariée à temps partiel supplante une autre personne salariée à temps partiel, en plus des règles prévues à chacune des étapes, elle supplante un titulaire de poste dont le nombre d'heures de travail est identique au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.
- 108.5** La personne salariée affectée par la présente procédure reçoit un avis écrit ainsi qu'une liste des postes sur lesquels elle peut exercer son droit de supplantation. Elle bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Copie de l'avis et de la liste de supplantation sont envoyés au syndicat.
- 108.6** Si, à la suite des supplancements occasionnés en vertu des paragraphes suivants, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 des dispositions nationales sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15 de la convention collective nationale.

108.7 La personne salariée titulaire d'un poste réservé conformément au paragraphe 23.35 de la convention collective nationale, ou à qui les parties ont convenu d'accorder un poste dans le cadre du processus d'accommodement raisonnable ou de remplacement suite à une lésion professionnelle, ne peut être supplantée en application des dispositions prévues au présent article.

1re étape – supplantation dans le secteur

108.8 Lorsque l'employeur abolit le poste d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, en vertu de l'article 14 de la convention collective nationale, c'est la personne salariée occupant le poste qui n'est plus requis qui est affectée. Si plusieurs personnes salariées occupent des postes similaires, c'est la moins ancienne d'entre elles qui est affectée.

108.9 La personne salariée visée au paragraphe précédent supprime la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes de son secteur, pour lesquels elle rencontre les exigences normales de la tâche.

2e étape – supplantation dans un autre secteur

108.10 La personne salariée affectée par l'application du paragraphe 108.9, ou celle qui n'a pu l'utiliser supprime dans le secteur de son choix la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes de ce secteur, pour lesquels elle rencontre les exigences normales de la tâche.

3e étape – supplantation dans l'unité d'accréditation

108.11 La personne salariée affectée par l'application du paragraphe 108.10, ou celle qui n'a pu l'utiliser, supprime la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes de l'unité d'accréditation, pour lesquels elle rencontre les exigences normales de la tâche.

4e étape – supplantation dans un autre statut

108.12 La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue aux paragraphes 108.9 à 108,11 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue aux paragraphes 108.9 à 108,11. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée à temps complet. De la même façon, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue aux paragraphes 108.9 à 108,11 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue aux paragraphes 108.9 à 108,11. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

Article 109 Aménagement des heures et de la semaine de travail

109.1 Le nombre d'heures hebdomadaires de travail est tel que prévu à chacun des titres d'emploi et est réparti également en cinq (5) jours de travail*.

109.2 Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur sept (7) jours de calendrier et débute un dimanche.

109.3 Le temps alloué pour le repas est de quarante-cinq (45) à soixante (60) minutes et est déterminé par l'employeur pour chacun des secteurs. Cette période n'est pas comprise dans les heures de travail. La personne salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

 Pour le personnel inhalothérapeute, le temps alloué pour le repas est de soixante (60) minutes.

109.4 La personne salariée a droit à deux (2) périodes de pause de quinze (15) minutes par journée de travail. Cette période de pause est incluse dans les heures de travail. Cependant, la personne salariée ne peut prendre les périodes de pause, ni au début, ni à la fin de sa journée de travail, ni comme prolongation de la période de temps allouée pour le repas.

109.5 La personne salariée qui travaille sur le quart de soir ou de nuit peut accoler une période de pause à sa période de repas avec l'accord de son supérieur immédiat.

109.6 Lorsqu'un quart de travail chevauche deux journées différentes, il est réputé être effectué la journée pendant laquelle la personne salariée travaille le plus grand nombre d'heures de ce quart et il est inscrit à l'horaire en conséquence.

109.7 La personne salariée a droit à deux (2) jours complets de repos par semaine. Les mots "jour de repos" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

 L'employeur assure à chaque personne salariée une (1) fin de semaine de repos aux deux (2) semaines, sauf s'il n'est pas possible de la maintenir, à cause d'une pénurie ou d'une incapacité à recruter le personnel requis, après avoir utilisé les moyens de recrutement habituellement utilisés dans le réseau. Dans ce cas, la personne salariée aura droit à une (1) fin de semaine de repos aux trois (3) semaines. Cependant, l'assistant(e) infirmier(ère) -chef (ou l'infirmière clinicienne assistante-infirmière chef) de jour bénéficie d'une (1) fin de semaine de repos par deux (2) semaines.

 Aux fins du présent paragraphe, une (1) fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant le samedi et le dimanche, conformément aux dispositions du paragraphe 109.6. Toutefois pour le personnel de nuit, les quarante-huit (48) heures consécutives de fin de semaine peuvent se situer entre le jeudi 23 h 30 et le lundi 7 h 30. L'employeur tient compte de l'ancienneté et des préférences exprimées par les personnes salariées dans l'attribution de ladite période de quarante-huit (48) heures.

109.8 Les personnes salariées ne sont pas soumises au régime des heures brisées.

109.9 Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'un même secteur d'échanger entre elles leurs jours de congé et/ou leur horaire de travail avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Dans le cas d'un

inhalothérapeute, cet échange peut également se faire entre les services avec l'autorisation de l'employeur.

Les dispositions de l'article 19 (Temps supplémentaire) de la convention collective nationale ne s'appliquent pas lors d'un échange en vertu du présent paragraphe.

109.10 La personne salariée n'est pas soumise à plus de deux (2) horaires de travail différents par semaine, sauf avec le consentement de la personne salariée.

109.11 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées.

Ils couvrent au moins une période de quatre (4) semaines et sont affichés au moins sept (7) jours avant le début de cette période. Si possible, les horaires de travail comprennent également le nom des personnes salariées qui effectuent un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour des absences prévisibles de moyenne et de longue durée.

109.12 L'employeur peut modifier l'horaire de travail avec un préavis de sept (7) jours civils. Ce préavis peut être inférieur à sept (7) jours, avec le consentement de la ou des personnes salariées impliquées.

109.13 Lorsqu'il y a insuffisance de personnel stable pour le quart de soir ou de nuit dans un secteur, le personnel de jour (titulaires de poste ou affecté à un remplacement long terme) peut être appelé à effectuer un roulement de quart de travail à tour de rôle, à la demande de l'employeur.

Toutefois, l'assistant(e) infirmier(ère) -chef (ou l'infirmière clinicienne assistante- infirmière chef) de jour n'est pas assujetti(e) au système de roulement.

109.14 La personne salariée habituellement affectée sur le quart de soir ou de nuit est réputée détenir un quart de travail stable.

109.15 Les parties conviennent que l'employeur peut déplacer une personne salariée, affectée à un quart stable de soir ou de nuit depuis un (1) an, sur un quart de jour pour une durée n'excédant pas quatre (4) semaines consécutives de travail par année, à condition qu'elle en soit avisée par son employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.

Un tel déplacement peut être fait pour évaluation des compétences, pour un stage relié à l'exercice de son travail ou pour toute activité de développement professionnel.

Aux fins d'application du présent paragraphe, la personne salariée sur un quart stable de soir ou de nuit affectée à un quart de jour reçoit durant ce stage, une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était demeurée sur le quart de soir ou de nuit.

* Horaire comprimé des personnes salariées infirmières (voir lettre d'entente B)

Article 110 Modalités relatives à la prise des heures supplémentaires, au rappel au travail et à la disponibilité

110.1 Aux fins d'application du présent article, on entend par :

Temps supplémentaire planifié : les besoins en temps supplémentaire prévus suite à la confection des horaires de travail, pour chaque période financière et par secteurs.

Temps supplémentaire habituel : tout besoin en temps supplémentaire qui survient après le début de l'horaire de travail d'une période financière.

110.2 La personne salariée qui désire effectuer du temps supplémentaire habituel doit s'inscrire en remplissant le formulaire prévu à cet effet et en le remettant au système de remplacement, ou à la centrale d'inhalothérapie dans le cas des inhalothérapeutes. Sa disponibilité entre en vigueur dès sa réception et elle s'insère à la fin du tour de rôle.

110.3 Toute disponibilité émise pour effectuer du travail en temps supplémentaire habituel est conservée et valide pour une période maximale de six (6) mois et doit être renouvelée le 1er avril et le 1er octobre de chaque année. Une personne salariée peut cependant émettre, modifier ou retirer sa disponibilité en tout temps.

110.4 Si du travail doit être exécuté par du personnel infirmier ou inhalothérapeute en temps supplémentaire habituel, l'employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles ayant terminé leur période de probation, à tour de rôle, de façon à le répartir entre les personnes salariées qui font normalement ce travail.

Aux fins de répartition du temps supplémentaire habituel, chaque fois que la personne salariée refuse de faire du temps supplémentaire, ou que l'employeur est incapable de la rejoindre, elle est considérée avoir reçu son tour de rôle. Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'employeur l'offre de préférence aux personnes salariées sur place.

Lorsqu'une personne salariée est absente pour maladie pendant son quart de travail régulier, elle ne peut être disponible pour exécuter du travail en temps supplémentaire habituel pour toute cette journée. Son tour de rôle n'en est toutefois pas affecté.

La personne salariée de garde ne peut être disponible pour exécuter du travail en temps supplémentaire pour ce même quart de travail. Son tour de rôle n'en est toutefois pas affecté.

Personnel en disponibilité (garde)

110.5 Lorsque les besoins d'un service ou d'un secteur exigent du personnel en disponibilité, les personnes salariées doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins :

- a) qu'un nombre suffisant de personnes salariées se porte volontaires.
- b) qu'un nombre insuffisant de personnes salariées se porte volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres personnes salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins*.

110.6 Lorsque les fonctions reliées à un poste font en sorte qu'il comporte une obligation d'être disponible pour effectuer de la garde, ou lorsqu'une telle obligation est mentionnée lors de

l'affichage du poste, la personne salariée titulaire ou affectée à ce poste doit être disponible pour effectuer de la garde.

- 110.7** Nonobstant les dispositions du paragraphe 19.07 de la convention collective nationale, une personne salariée peut demander que la période de garde qui lui est assignée en vertu du paragraphe précédent ne soit pas après sa journée régulière de travail et soit prévue à un autre moment dans son horaire de travail.
- 110.8** Aux fins d'application du paragraphe 110.5, les personnes salariées qui peuvent se porter volontaires ou être appelées à compléter les besoins sont les suivantes :
- Titulaires de poste (à l'exception des personnes salariées en retraite progressive et de celles âgées de cinquante-cinq (55) ans et plus, à moins que celles-ci n'aient exprimé elles-mêmes des disponibilités à cet effet) ;
 - Personnes salariées de l'équipe volante qui ont été appelées d'une manière fréquente à remplacer dans le service ou dans le secteur. Toutefois, celles-ci ne peuvent être appelées à compléter les besoins, si elles ne se sont pas portées volontaires ;
 - Candidates à l'exercice de la profession d'infirmière, si elles ont terminé leur période de probation et que le ratio d'infirmières et de CEPI le permet ;
 - Personnes salariées affectées à un remplacement de plus de vingt-huit (28) jours.
- 110.9** Lorsque des inhalothérapeutes sont appelés à être en disponibilité en vertu des paragraphes 110.5 à 110.8, la centrale d'inhalothérapie répartit de façon équitable les quarts de travail en disponibilité parmi les personnes salariées orientées dans le service concerné.
- 110.10** La disponibilité se fait à domicile. Toutefois, s'il est impossible à la personne salariée de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi-heure, celle-ci doit, à la demande de l'employeur, demeurer à l'établissement.
- 110.11** L'employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la personne salariée en disponibilité un téléavertisseur, un cellulaire ou tout autre moyen de communication adéquat, à condition que la personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve.

Temps supplémentaire planifié

- 110.12** Lorsque la situation permet d'appréhender un bris de service, l'employeur peut choisir d'octroyer du temps supplémentaire planifié pour un ou des titres d'emploi, selon les modalités prévues aux paragraphes suivants.
- 110.13** La personne salariée qui désire effectuer du temps supplémentaire planifié doit indiquer sa disponibilité au moins quinze (15) jours de calendrier avant le début de la période financière, selon la procédure en vigueur. Tout formulaire déposé après cette date sera traité à la période financière suivante.
- 110.14** Le formulaire de mise en disponibilité pour du temps supplémentaire planifié complété par la personne salariée doit entre autres indiquer :

- un (1) seul secteur (ou service, s'il n'y a pas de secteur) pour effectuer du temps supplémentaire planifié ;
- le nombre de quarts de travail de temps supplémentaire planifié que la personne salariée souhaite effectuer par périodes financières ;
- les quarts de travail (jour, soir, nuit) pour lesquels elle est disponible pour effectuer du temps supplémentaire planifié ;
- les dates auxquelles elle est disponible pour effectuer du temps supplémentaire planifié.

110.15 Le temps supplémentaire planifié est offert et attribué par l'employeur la semaine précédant le début de chaque période financière, selon la procédure suivante :

- a) L'employeur dresse, par ordre d'ancienneté, une liste de toutes les personnes salariées disponibles et orientées pour du temps supplémentaire planifié, pour chaque secteur ;
- b) Lors de la mise en place de la procédure, l'employeur débute le tour de rôle par la personne salariée la plus ancienne. Par la suite, l'employeur reprend le tour de rôle à chaque période financière là où il l'a terminé à la période précédente ;
- c) L'employeur détermine le nombre de quarts de travail en temps supplémentaire planifié auquel chaque personne salariée a droit. Pour se faire, il considère le nombre de quarts de travail disponible et le nombre de personnes salariées inscrit à la liste de disponibilité pour le temps supplémentaire planifié dans ce secteur ;
- d) Le temps supplémentaire planifié est octroyé à tour de rôle ;
- e) La personne salariée est présumée avoir accepté le ou les quarts de travail qui lui sont octroyés, conformément à la disponibilité qu'elle a émise. Une fois inscrit sur l'horaire de travail, le temps supplémentaire planifié ne peut être modifié par la suite ;
- f) Une fois le tour de rôle complété, l'employeur peut, le cas échéant, effectuer un second tour de rôle pour offrir les quarts de travail non réclamés, selon les disponibilités émises.

110.16 Le temps supplémentaire planifié est inscrit et identifié à l'horaire de travail affiché dans chaque service ou secteur avec la mention « TSP », suivi du quart de travail. Une fois inscrit à l'horaire de travail de la personne salariée concernée, le quart de travail en temps supplémentaire planifié ne peut être annulé à moins que les deux parties y consentent librement. S'il est annulé, aucune mention n'est faite au relevé de présence.

110.17 Le temps supplémentaire planifié est accordé prioritairement aux personnes salariées qui sont disponibles pour effectuer des quarts complets. Toutefois, s'il reste des quarts à combler, ceux-ci peuvent être offerts aux personnes salariées désirant faire des quarts incomplets, à la condition que ceux-ci soient d'un minimum de quatre (4) heures.

110.18 Le temps supplémentaire planifié est offert avec la prime pour les mesures spéciales lorsqu'elles sont en vigueur dans les secteurs de soins.

110.19 Aucun échange d'horaire ne peut être effectué impliquant un quart de travail prévu en temps supplémentaire planifié.

110.20 L'application du tour de rôle pour le temps supplémentaire habituel, tel que prévu au paragraphe 110.3, n'est pas affectée par l'application de la procédure de temps supplémentaire planifié et demeure totalement indépendante de celle-ci.

Temps à reprendre

110.21 Sauf dans les unités de soins, à l'équipe volante, à l'urgence et au bloc opératoire, l'employeur peut accepter de convertir en temps chômé et payé le temps supplémentaire effectué, à la demande de la personne salariée. La personne salariée ne peut accumuler plus de trois (3) jours de temps à reprendre.

110.22 Le temps à reprendre doit être repris dans les quarante-cinq (45) jours civils, après entente avec l'employeur quant à la date de reprise. Aucun temps à reprendre ne peut cependant être repris pendant les périodes suivantes :

- Du 15 décembre au 15 janvier ;
- Du 15 avril au 15 septembre ;
- Les périodes de relâche scolaire des écoles primaires et secondaires des régions de Montréal, Laval et de la Rive-Sud.

Si l'employeur ne peut accorder la reprise de temps dans les délais prévus, l'employeur rémunère la personne salariée pour le travail effectué selon la convention en vigueur.

110.23 La reprise du temps supplémentaire ne peut avoir pour effet de générer des périodes de garde.

Article 111 Congés fériés, congés mobiles et congés annuels

Congés fériés

111.1 Les treize (13) congés fériés et payés prévus à l'article 20.01 de la convention collective nationale sont les suivants :

Site Sainte-Justine

- F1 Fête du Canada
- F2 Fête du Travail
- F3 Action de grâce
- F4 Congé local – deuxième lundi de novembre
- F5 Veille de Noël
- F6 Noël
- F7 Veille du Jour de l'An
- F8 Jour de l'an
- F9 Congé local – deuxième lundi de février
- F10 Vendredi saint
- F11 Lundi de Pâques
- F12 Journée nationale des patriotes
- F13 Fête nationale

Programme de réadaptation pédiatrique

- F1 Fête du Canada
- F2 Fête du Travail
- F3 Action de grâce
- F4 Congé local – lendemain de Noël
- F5 Veille de Noël
- F6 Noël
- F7 Veille du Jour de l'An
- F8 Jour de l'An
- F9 Congé local - Lendemain du Jour de l'An
- F10 Vendredi saint
- F11 Lundi de Pâques
- F12 Journée nationale des patriotes
- F13 Fête nationale

111.2 L'employeur s'engage à soumettre une fois par année au syndicat, pour consultation, la liste des jours de prise effective des congés fériés pour l'année à venir.

L'employeur s'efforce de fixer la date de prise effective du congé férié un lundi ou un vendredi, dans la mesure du possible, à l'exception des congés F4-F5-F6-F7-F13.

111.3 La personne salariée qui est tenue de travailler l'un de ces congés fériés peut, avec l'accord de l'employeur, conserver ce congé férié en banque. La personne salariée doit, lors de sa demande écrite, préciser la date à laquelle elle désire prendre son congé compensatoire et l'employeur ne peut refuser sans motif raisonnable.

La personne salariée peut accumuler un maximum de trois (3) congés fériés par année de référence (du 1er juillet au 30 juin) qui doivent être pris au plus tard le 15 avril suivant.

Aucun congé férié mis en banque ne peut être repris pendant les périodes suivantes :

- Du 15 décembre au 15 janvier ;
- Du 15 avril au 15 septembre ;

Les périodes de relâche scolaire des écoles primaires et secondaires des régions de Montréal, Laval et de la Rive-Sud.

Le congé compensatoire est pris à la date à laquelle il est inscrit à l'horaire de la personne salariée et autorisé par l'employeur. Si la personne salariée est en absence- maladie à cette date, le congé compensatoire est maintenu à l'horaire et est rémunéré selon les dispositions du paragraphe 20.04 de la convention collective nationale.

111.4 Lorsque la personne salariée accepte de travailler lors d'un congé férié compensatoire, l'employeur peut le replacer à l'horaire dans un délai de vingt-huit (28) jours avant ou après la date de prise effective du congé férié dans l'établissement. À défaut, l'employeur rémunère la personne salariée conformément aux dispositions des articles 19 et 20 de la convention collective nationale.

111.5 Il est assuré à chaque personne salariée la prise effective de deux (2) jours complets consécutifs de congé à l'occasion de Noël ou du Jour de l'An. L'employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées, en tenant compte de l'ancienneté et des préférences exprimées. Cette répartition équitable se fait par secteurs pour le personnel infirmier et par service pour les inhalothérapeutes.

111.6 L'employeur convertit en temps chômé la prime de nuit d'une personne salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, conformément au paragraphe 9.05 et à l'annexe L de la convention collective nationale.

La personne salariée qui désire recevoir sa prime de nuit et ne pas bénéficier d'un congé de nuit en fait la demande lors de l'obtention du poste et avant la date de transfert.

*Congé annuel (vacances) pour le personnel infirmier***

111.7 La période située entre le 15 mai et le 15 octobre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, la personne salariée peut prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'employeur, lequel ne peut

refuser sans motif valable.

111.8 L'employeur affiche, au plus tard le 1er mars pour les vacances d'été et le 5 septembre pour les vacances d'hiver, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de vacances auquel elles ont droit ainsi que les quotas de vacances. La personne salariée inscrit ses préférences, à même le formulaire d'inscription fourni par l'employeur, au plus tard le 15 mars à 16 h pour les vacances estivales et le 20 septembre à 16 h pour les vacances d'hiver.

La personne salariée qui remet son formulaire d'inscription en retard peut tout de même obtenir des vacances pendant cette période. Elle doit toutefois attendre que l'employeur affiche le programme de congés annuels et choisit parmi les plages restantes, dans le respect des quotas établis.

Si une personne salariée fait défaut d'indiquer ses préférences pour les vacances d'hiver, l'employeur détermine les dates de vacances de la personne salariée et l'en informe.

111.9 La personne salariée qui prévoit être en absence lors de cette période doit compléter le formulaire à l'avance et le remettre à son supérieur immédiat.

111.10 Le calendrier des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1er avril pour les vacances d'été et le 5 octobre pour les vacances d'hiver.

111.11 La personne salariée peut scinder ses vacances d'été ainsi que ses vacances d'hiver en deux blocs distincts. Un bloc ne peut être inférieur à une (1) semaine complète.

111.12 La personne salariée qui a obtenu un nouveau poste ou un remplacement long terme avant le 15 mars pour les vacances d'été ou avant le 20 septembre pour les vacances d'hiver, sans cependant y avoir été transférée, choisit ses vacances dans son nouveau secteur.

111.13 La personne salariée qui occupe un remplacement long terme au moment du choix de vacances et dont la date de fin prévue est postérieure au 15 mars (dans le cas des vacances d'été) ou postérieure au 15 octobre pour les vacances d'hiver, exprime ses préférences dans le secteur où elle effectue le remplacement. Advenant que le remplacement se termine avant la prise des vacances, la personne conserve son choix de vacances.

111.14 La personne salariée qui obtient un poste dans un autre secteur en cours d'année doit exprimer ses préférences pour les semaines de vacances non utilisées dans son nouveau secteur, dans le respect des quotas établis.

111.15 Les jours de congé annuel additionnels prévus au paragraphe 21.01 des dispositions nationales peuvent être pris de la façon suivante :

- Pendant les vacances d'été : de façon continue. La prise de deux (2) journées additionnelles est réputée constituer une semaine de vacances aux fins d'application des quotas ;
- Pendant les vacances d'hiver : de façon discontinue, après entente avec l'employeur quant aux dates de prise de ces journées. L'employeur ne peut refuser sans motif valable.

111.16 Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte des

préférences exprimées par les personnes salariées et de leur ancienneté, mais appliquées pour l'ensemble du personnel infirmier et par secteurs*. Malgré ce qui précède, les dates de congés annuels des infirmières auxiliaires sont déterminées séparément.

111.17 L'employeur détermine la date des congés annuels conformément au paragraphe précédent, mais appliqué par quarts de travail dans les services et secteurs suivants :

- Équipe volante (Direction des soins infirmiers) ;
- Programme de réadaptation pédiatrique ;
- Urgence.

Les personnes salariées titulaires de poste dans un secteur peuvent annuellement, si elles en font la demande à l'unanimité, décider que la date des congés annuels dans leur secteur sera déterminée par quarts de travail.

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

111.19 Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident ou accident du travail survenus avant le début de sa période de vacances, voit sa période de vacances automatiquement reportée à une date ultérieure.

L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de la personne salariée, en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci et de l'application des quotas.

Malgré ce qui précède, une personne salariée peut décider de prendre des vacances déjà autorisées, ou demander des vacances en respectant les règles prévues à la présente convention collective, durant sa période d'invalidité. Dans ce cas, il doit aviser le Service de santé par écrit trente (30) jours avant la date des vacances prévues, à moins d'impossibilité. Le Service de santé vérifie que la prise de vacances :

- n'interfère pas avec un rendez-vous médical externe connu ;
- n'interfère pas avec un traitement en cours ou prévu ;
- n'entraîne pas un report d'examen médical dont la date est déjà connue ;
- ne retardera pas le retour au travail.

Le Service de santé informe la personne salariée par écrit, dans les dix (10) jours suivant la réception de la demande, si les vacances peuvent être prises ou non. Le cas échéant, il informe la personne salariée des raisons du refus.

111.20 La personne salariée siégeant comme jurée, ou appelée à agir comme témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées, pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisés.

L'employeur détermine les dates de reprise effective de ces dites journées en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée et en respectant les quotas déterminés.

Congé annuel (vacances) pour le personnel inhalothérapeute**

111.21 Les paragraphes 111.7, 111.8, 111.10 à 111.15, 111.18 à 111.20 s'appliquent intégralement au personnel inhalothérapeute.

111.22 L'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté, mais appliquée pour l'ensemble du personnel inhalothérapeute.

Malgré ce qui précède, les dates de congés annuels des personnes salariées titulaires de postes au bloc opératoire, au laboratoire de polysomnographie, au centre d'enseignement pour asthme, au laboratoire de physiologie respiratoire et à la clinique de fibrose kystique sont déterminées de façon distincte pour chacun de ces endroits. De même, les coordonnateurs techniques et assistants-chefs inhalothérapeutes constituent un groupe distinct.

111.23 La personne salariée qui prévoit être absente durant la période de choix de vacances doit, si elle désire être considérée, transmettre ses préférences par écrit à la centrale d'inhalothérapie, ou à son supérieur immédiat si elle est une titulaire de poste visé par le second alinéa du paragraphe 111.22.

* Des secteurs particuliers sont déterminés pour les infirmières (voir lettre d'entente A)

** Modalités et quantum de vacances 20 ou 25 ans (voir lettres d'entente F-1 et F-2)

Article 112 Octroi et conditions applicables lors de congés sans solde

112.1 Afin de protéger l'accès aux services, l'employeur établit, au plus tard le 1er mars de chaque année, le nombre maximum de congés sans solde qui peuvent être octroyés en vertu du présent article pour chacun des groupes suivants, tous titres d'emplois confondus :

- Personnel infirmier (moins les infirmières auxiliaires)
- Infirmières auxiliaires ;
- Inhalothérapeutes.

Seuls les congés d'études pour le programme intégré DEC/BAC, les congés d'études suite à l'obtention d'une bourse et les congés d'études pour le programme d'infirmières en pratique avancée sont exclus de ce nombre.

112.2 La personne salariée qui désire obtenir un congé visé au paragraphe précédent doit en faire la demande par écrit à l'employeur avant le 1er avril, en précisant la durée de ce congé et la période visée.

112.3 La personne salariée qui bénéficie d'un congé prévu au présent article doit, pour obtenir une prolongation, un renouvellement ou un nouveau congé, être de retour au travail et présenter une nouvelle demande conformément à la procédure d'attribution prévue au présent article.

112.4 Les congés sans solde sont attribués à tour de rôle, en débutant par la personne salariée la plus ancienne.

Congé sans solde

112.5 Après un (1) an de service, la personne salariée peut demander, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'employeur, un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois.

Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) ou quatre (4) périodes d'au minimum une semaine et ne peut être pris pendant les périodes suivantes :

- Du 15 mai au 15 septembre ;
- Du 15 décembre au 15 janvier ;
- Durant les périodes de relâche scolaire des écoles primaires et secondaires des régions de Montréal, Laval et de la Rive-Sud.

112.6 La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service peut demander une (1) fois par périodes d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde de plus d'un mois et dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu au paragraphe précédent.

À l'expiration de son congé sans solde ou lorsque la personne salariée veut y mettre fin, elle peut reprendre son poste chez l'employeur pourvu qu'elle en avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance.

Congé partiel sans solde

112.7 Après entente avec l'employeur, la personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service peut demander 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 personne salariée précise la durée du congé ainsi que le nombre de jours qu'elle souhaite travailler par deux semaines pendant ce congé partiel. Toutefois, ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours de congé par semaine.

Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'employeur et de la personne salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la personne salariée cesse d'être titulaire de son poste, son congé partiel sans solde prend fin le jour précédant celui où elle cesse de l'être.

Congé à temps partiel avec échange de poste

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

Pour bénéficier de ce congé à temps partiel, la personne salariée doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre personne salariée à temps partiel du même titre d'emploi et du même secteur. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées à temps partiel et à la condition que les personnes salariées visées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés.

À l'expiration de ce congé à temps partiel, les personnes salariées visées par l'échange de postes reprennent leurs postes respectifs. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des personnes salariées cesse d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin le jour précédant celui où elle cesse de l'être.

La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel pendant la durée de son congé à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était personne salariée à temps complet.

Le congé à temps partiel avec échange de postes prévu au présent paragraphe est exclu du nombre de congés sans solde pouvant être octroyé, tel que déterminé selon le paragraphe 112.1.

Congé sans solde pour études

112.9 La personne salariée qui a au moins un (1) an de service peut demander un congé sans solde pour études, d'une durée maximale de deux (2) sessions d'études, pour suivre à temps plein des cours de formation professionnelle reliés aux titres d'emploi prévus à la nomenclature des titres d'emploi du réseau de la santé et des services sociaux. Elle doit présenter les pièces justificatives requises lors de la demande. Si le congé lui est accordé, elle doit toutefois fournir sa prestation

normale de travail à son poste entre la fin de la session d'automne et le début de la session d'hiver.

112.10 Aucun congé sans solde pour études n'est octroyé pour la session d'été.

112.11 Pendant la durée de son congé sans solde pour études, la personne salariée n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, à l'exception des dispositions prévues aux articles 10 et 11 ainsi qu'aux paragraphes 18.03 et 23.14 de la convention collective nationale, ainsi qu'à l'article 7 de la présente convention collective. Toutefois, elle peut obtenir un poste pendant son congé. Le cas échéant, elle doit l'occuper dès la fin du congé qui lui a été octroyé et ne peut prolonger son congé sans solde pour études.

112.12 La personne salariée en congé sans solde pour études peut exprimer des disponibilités au système de remplacement ou à la centrale d'inhalothérapie pendant la durée de ses études.

Malgré ce qui est indiqué au paragraphe 112.11, la personne salariée a droit aux bénéfices prévus à la convention collective en vigueur pendant la période où elle fournit la prestation de travail prévue à l'alinéa précédent.

112.13 La personne salariée doit aviser par écrit l'employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail.

À défaut de fournir un tel avis, ou faute de reprendre son emploi chez l'employeur à l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée est réputée avoir démissionné.

Congé sans solde pour enseigner dans une maison d'enseignement

112.14 La personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès de l'employeur peut demander un congé sans solde d'un (1) an afin d'enseigner dans une maison d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation. La nature de l'enseignement doit cependant être spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux. La personne salariée doit présenter une preuve de l'offre d'emploi de la maison d'enseignement lors de la demande de congé.

112.15 Malgré ce qui précède, le congé d'enseignement de la personne salariée est interrompu pendant les mois de juin, juillet et août. La personne salariée réintègre alors le poste dont elle est titulaire.

112.16 La personne salariée en congé d'enseignement doit pendant son congé fournir sa prestation normale de travail sur son poste du 24 décembre au 4 janvier inclusivement.

112.17 La personne salariée qui désire prolonger son congé d'enseignement doit présenter une nouvelle demande conformément au paragraphe 112.3. Toutefois, la prolongation accordée ne peut dépasser un an.

112.18 Sauf pour ce qui apparaît au présent article ou à la convention collective nationale, la personne salariée durant son congé sans solde n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11 de la convention collective nationale.

112.19 La personne salariée en congé d'enseignement peut exprimer des disponibilités au système de remplacement pendant son congé.

Malgré ce qui est indiqué au paragraphe 112.18, la personne salariée a droit aux bénéfices prévus à la convention collective en vigueur pendant la période où elle fournit la prestation de travail prévue à l'alinéa précédent.

112.20 La personne salariée doit aviser par écrit l'employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail.

112.21 À défaut de fournir un tel avis, ou faute de reprendre son emploi chez l'employeur à l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée est réputée avoir démissionné.

Congé d'études pour programme intégré DEC/BAC en soins infirmiers

112.22 La personne salariée inscrite au programme intégré DEC/BAC en soins infirmiers, bénéficie d'un congé sans solde pour études d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois, pendant la période où elle est inscrite à ce programme à temps complet. Elle doit fournir les pièces justificatives appropriées, exigées par l'employeur.

112.23 Entre les sessions d'études, la personne salariée travaille à temps complet, quel que soit son statut d'origine. Elle réintègre le poste à temps complet dont elle est titulaire, le cas échéant. Si elle est titulaire de poste à temps partiel, elle est affectée par le système de remplacement dans le secteur où se trouve son poste, et travaille à temps complet. Si elle n'est titulaire que d'un poste à l'équipe de relève, elle est affectée par le système de remplacement et travaille à temps complet.

112.24 Pendant les sessions d'études, la personne salariée travaille une fin de semaine sur deux. Elle exécute ce travail sur le poste dont elle est titulaire. Si elle n'est pas titulaire de poste, elle est affectée par le système de remplacement.

112.25 Ladite personne salariée accumule de l'ancienneté pendant son congé sans solde pour études au programme intégré DEC/BAC en soins infirmiers selon les modalités suivantes :

- Si elle a moins de trois (3) années de service, comme une personne salariée à temps partiel ;
- Si elle a trois (3) années de service ou plus, en fonction du poste dont elle est titulaire.

112.26 Pendant son congé sans solde pour études au programme intégré DEC/BAC, la personne salariée ne peut poser sa candidature ni obtenir de poste, sauf selon les modalités prévues au paragraphe 107.31.

112.27 La personne salariée doit prendre son congé annuel pendant la période se situant entre le 15 octobre et le 15 mai de chaque année. De plus, elle ne peut prendre de vacances entre le 15 décembre et le 15 janvier de chaque année ni pendant la semaine où elle est en relâche scolaire.

112.28 Les modalités prévues aux paragraphes 112.22 à 112.27 s'appliquent également à la personne salariée inscrite au programme intégré DEC/BAC en soins infirmiers à temps partiel, mais avec les ajustements suivants :

- La durée maximale du congé sans solde est de trente-six (36) mois ;

- Pendant les sessions d'études, la personne salariée demeure affectée au poste dont elle est titulaire, le cas échéant, mais travaille un maximum de sept (7) jours par deux (2) semaines, incluant deux (2) fins de semaine sur trois (3), quel que soit son statut d'origine ;
- Entre les sessions d'études, la personne salariée réintègre le poste dont elle est titulaire.

Article 113 Développement des ressources humaines

Développement des ressources humaines

- 113.1** Aux fins de la présente convention collective, l'expression "développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel les personnes salariées acquièrent, maintiennent et développent leurs compétences, c'est-à-dire : les connaissances théoriques et pratiques ; les habiletés et les attitudes qui leur permettent d'exercer leurs fonctions et de faire face aux changements affectant leur champ d'activités et leur milieu de travail. Ainsi, le développement des ressources humaines couvre les besoins organisationnels, individuels et d'équipe, en lien avec la mission de l'établissement et l'amélioration continue des soins et services à la clientèle, ainsi que des méthodes et processus de travail.
- 113.2** Le développement des ressources humaines repose sur une diversité de moyens dont la formation traditionnelle, les colloques et congrès, la formation en ligne, l'autoformation à l'aide d'outils informatiques ou de documents de référence, le coaching et autres stratégies d'apprentissage.

Mise à jour et perfectionnement

- 113.3** Les activités de développement (mise à jour et perfectionnement) sont des activités qui ont pour but de permettre aux personnes salariées :
- de rafraîchir et développer leurs connaissances théoriques et pratiques ;
 - d'acquérir une compétence accrue dans l'exercice de leur profession ;
 - d'acquérir des compléments de connaissances théoriques et pratiques utiles :
 - à l'exercice de leurs responsabilités,
 - aux modifications apportées aux équipements et instruments de travail,
 - aux changements dans la pratique clinique,
 - à l'adaptation à de nouvelles méthodes de travail ou d'intervention.
- 113.4** Le développement des ressources humaines ainsi que le maintien des compétences représentent une responsabilité partagée entre l'employeur et la personne salariée. Cette dernière a le devoir de participer activement aux activités offertes en fonction des attentes entretenues à son égard, ce qui inclut le devoir de partage des compétences acquises, si requis.

Accueil, intégration et orientation

- 113.5** Les activités d'accueil, d'intégration et d'orientation des ressources humaines relèvent de l'employeur.
- 113.6** L'employeur s'engage à fournir au syndicat par écrit la liste des nouvelles personnes salariées embauchées, avant la date de leur orientation générale.
- 113.7** L'employeur s'engage à produire et à distribuer un document explicatif portant sur les règles applicables au système de remplacement, ainsi que sur le processus d'attribution des postes, à

l'intention des personnes salariées nouvellement embauchées.

Plan de développement

- 113.8** L'employeur, après avoir colligé les besoins de développement, consulte le syndicat sur leur priorisation, en incluant les besoins organisationnels, individuels et d'équipe.
- 113.9** L'employeur rencontre le ou les représentants du syndicat (pas plus de deux), dûment mandatés à cette fin. Le délai maximal de ce processus de consultation est de vingt (20) jours suite à cette première rencontre pour les plans de développement et de sept (7) jours dans le cas des projets ou demandes ad hoc pouvant survenir en cours d'année financière.
- 113.10** L'employeur, après consultation avec le syndicat, détermine les modalités de réalisation liées au plan de développement. Lors de la présentation des plans de développement, l'employeur détermine les clientèles cibles visées.
- 113.11** L'employeur transmet au syndicat un bilan annuel des activités de développement réalisées selon le budget consenti par l'Agence de la santé et des services sociaux de Montréal, au plus tard le 30 juin de chaque année.

Certification

- 113.12** Lors d'une activité de certification exigée par l'employeur, celui-ci fournit à la personne salariée les documents de préparation. Cette dernière se prépare pour l'examen de certification de façon autonome. Au besoin, elle assiste aux rencontres de formation en groupe.
- 113.13** La personne salariée se présente à l'examen pour obtenir la certification pendant son temps de travail.
- 113.14** L'employeur rémunère les heures de préparation pour la certification selon un standard préétabli, conditionnellement à l'obtention par la personne salariée de sa certification.

Préceptorat pour les infirmières

- 113.15** Le préceptorat se définit par l'implication d'une infirmière de l'équipe soignante auprès des nouvelles infirmières d'un secteur, pour une période de temps limitée. La préceptrice supervise et guide les nouvelles infirmières dans son intégration.
- 113.16** Pour devenir préceptrice dans son secteur, une infirmière doit rencontrer les critères suivants :
- Démontrer de l'intérêt pour l'affectation de préceptrice ;
 - Détenir au moins une (1) année d'expérience dans le secteur où elle sera préceptrice.
- Elle doit également démontrer les habiletés suivantes :
- Être crédible au sein de son équipe de soins ;
 - Démontrer une compétence clinique et des habiletés sur le plan de la résolution de problèmes ;

- Faire preuve de leadership ;
- Démontrer des compétences interpersonnelles et des habiletés sur le plan de la communication ;
- S'engager dans sa pratique et dans son développement professionnel ;
- Être ouverte et habile à transmettre son savoir aux infirmières.

113.17 Advenant qu'un grand nombre de personnes salariées se qualifient et qu'il soit nécessaire de limiter le nombre de préceptrices, l'employeur procède par ancienneté.

113.18 L'infirmière affectée comme préceptrice s'engage pour une durée minimale d'une (1) année. Elle peut cependant être relevée de son affectation de préceptrice pour des motifs professionnels ou personnels, et ce pour une durée déterminée.

113.19 Les préceptrices qui ont accompli un (1) an de préceptorat peuvent se voir offrir, à tour de rôle, la possibilité d'assister avec solde à des congrès ou colloques de formation.

113.20 La préceptrice bénéficie, après entente avec son supérieur immédiat, d'une (1) journée par année de libération avec solde, pour des fins de préparation et d'évaluation. La date de prise d'une telle journée est déterminée après entente avec le supérieur immédiat. La date de prise ne peut toutefois pas être pendant les périodes suivantes :

- Du 15 décembre au 15 janvier ;
- Du 15 mai au 15 septembre ;
- Les périodes de relâche scolaire des écoles primaires et secondaires des régions de Montréal, Laval et de la Rive-Sud.

113.21 Une personne salariée ne peut être considérée non disponible pour obtenir un remplacement du fait qu'elle est préceptrice.

113.22 Les personnes salariées du titre d'emploi infirmière (2471) désignées pour former les nouvelles personnes salariées bénéficient d'une promotion temporaire à titre d'infirmière chef d'équipe (2459), pour la période pendant laquelle elles sont appelées à exercer ces fonctions, telles que déterminées par l'employeur.

Préceptorat pour les infirmières auxiliaires

113.23 Les personnes salariées du titre d'emploi infirmière auxiliaire désignées pour former les nouvelles personnes salariées reçoivent la prime de chef d'équipe prévue à la convention collective nationale, pour la période pendant laquelle elles sont appelées à exercer ces fonctions, telles que déterminées par l'employeur.

Préceptorat pour le personnel inhalothérapeute

113.24 Les personnes salariées inhalothérapeutes désignées pour former les nouvelles personnes salariées bénéficient d'une promotion temporaire à titre de coordonnateur technique, pour la période pendant laquelle elles sont appelées à exercer ces fonctions, tel que déterminé par l'employeur.

Article 114 Activités à l'extérieur des installations maintenues par l'établissement

- 114.1** Les parties se rencontrent, si nécessaire, pour déterminer les conditions de travail particulières applicables si une personne salariée est appelée à accompagner des bénéficiaires à une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures.

Article 115 Comités locaux

Comité de relations de travail

Énoncé de principe

- 115.1** Les parties reconnaissent l'importance de mettre en place, au niveau local, un mécanisme privilégié de communication et de coopération qui sera un lieu d'échange, de consultation et de recherche de solutions. À cet effet, un comité de relations de travail est mis sur pied.

Dans sa démarche, le comité de relations de travail se préoccupe de la qualité et l'accessibilité des soins et services, la protection des emplois, la qualité de vie, les ressources financières, ainsi que le respect des conditions de travail négociées par les parties.

Composition

- 115.2** Le comité de relations de travail est composé d'au plus trois (3) personnes désignées par l'employeur et d'au plus trois (3) personnes désignées par le syndicat.

L'employeur ou le syndicat peut s'adjoindre des personnes-ressources avec le consentement de l'autre partie.

Fonctionnement

- 115.3** Le comité de relations de travail favorise un mode de travail par consensus et définit ses règles de fonctionnement, notamment quant à la fréquence de ses réunions et des avis de convocation. Il peut former au besoin un sous-comité pour l'aider dans l'exercice de son mandat.

Afin de réaliser leur mandat, les membres du comité de relations de travail doivent avoir accès à toute l'information pertinente pour la compréhension des problèmes et la recherche de solutions.

Les représentants du syndicat sont libérés selon les dispositions prévues au paragraphe 7.13 de la convention collective nationale.

Les rencontres du comité de relations de travail et les travaux requis dont les parties auront convenu se tiennent durant les heures de travail.

Mandat

- 115.4** Le mandat du comité de relations de travail, ainsi que de tous les sous-comités dont les parties ont convenu, est le suivant :

- Prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties ;
- Discuter pour tenter de solutionner tout grief déposé ;
- Promouvoir l'esprit de coopération entre les personnes salariées et l'employeur ;
- Répertorier et analyser les problèmes reliés au milieu de travail ;
- Poser un diagnostic sur les problèmes rencontrés ;
- Convenir des solutions à être appliquées localement ;
- Discuter de tout autre sujet convenu entre les parties.

Comité de santé-sécurité au travail

115.5 Les parties mettent sur pied un comité conjoint de santé et sécurité au travail, tel que prévu au paragraphe 30.01 de la convention collective nationale.

Ce comité est composé d'une (1) personne désignée par l'employeur et d'une (1) personne désignée par le syndicat.

L'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre au besoin une personne de l'extérieur avec l'accord de l'autre partie.

115.6 Les travaux requis par le comité, au sens du paragraphe 7.13 de la convention collective nationale, peuvent couvrir l'ensemble des matières prévues au paragraphe 30.01 de la convention collective nationale.

Toutefois, les jours de libérations syndicales dont bénéficie le syndicat pour la personne membre du comité de santé-sécurité ne peuvent excéder douze (12) journées par année, à moins d'un mandat spécifique confié avec l'accord de l'employeur, nécessitant des journées additionnelles, que ce soit pour exécuter les travaux requis en vertu de l'alinéa précédent ou pour assister aux séances du comité.

115.7 Advenant la formation d'un comité de santé-sécurité au travail regroupant les différents syndicats de l'établissement et l'employeur, le syndicat s'engage à participer aux rencontres de ce comité à même les libérations prévues au paragraphe 115.6, et ce à raison d'une (1) rencontre par mois à l'exception des mois de juillet et août.

Article 116 Règles d'éthique

116.1 L'employeur et le syndicat souhaitent, d'un commun accord, établir et maintenir entre eux des rapports ordonnés ainsi que favoriser de bonnes relations de travail. À cette fin, les parties, ainsi que leurs représentants respectifs, s'engagent à respecter dans les rapports patronaux-syndicaux les règles d'éthique suivantes :

- Respecter leurs engagements verbaux et écrits dans leurs rapports avec l'autre partie ;
- Être franc ;
- Faire preuve d'ouverture d'esprit ;
- Ne pas faire preuve de discrimination ;
- Faire preuve de transparence en fournissant une information claire et uniforme ;
- Faire preuve d'écoute active ;
- Adopter une attitude respectueuse envers leurs interlocuteurs ;
- Faire preuve d'équité ;
- Ne pas intimider, discréditer ou humilier leurs interlocuteurs ;
- Ne pas être trop familier ;
- Faire preuve d'objectivité ;
- Subordonner leurs intérêts personnels à l'intérêt général ;
- Éviter toute situation où ils seraient en conflit d'intérêts et déclarer cette dernière aux représentants de chacune des parties ;
- Ne pas conseiller ou encourager quelqu'un, directement ou indirectement, à poser un acte discriminatoire, frauduleux ou illégal ;
- Éviter toute attitude ou méthode susceptible de nuire à la réputation du CHU Sainte-Justine ;
- Ne pas divulguer de renseignements confidentiels rendus accessibles lors de discussions patronales-syndicales.

116.2 En plus des règles mentionnées au paragraphe précédent, les règles suivantes s'appliquent plus spécifiquement à toute situation lors de laquelle il y a négociation entre les parties :

- Respecter les mandats reçus ;
- Développer et maintenir une relation de confiance avec leurs mandants ;
- Tenir compte de l'ensemble des conséquences prévisibles que peuvent avoir leurs actions sur le CHU Sainte-Justine ou ses syndicats ;
- Faire preuve d'une diligence et d'une disponibilité raisonnables ;
- Soumettre et rendre compte à leurs mandants de toutes les offres faites par l'autre partie, ainsi que sur les développements en cours de négociation.

Article 117 Affichage d'avis

- 117.1** L'employeur met à la disposition du syndicat six (6) tableaux vitrés et fermés à clé, identifiés « Syndicat des professionnels en soins infirmiers et cardiorespiratoires du CHU Sainte-Justine » servant exclusivement à des fins syndicales. Une clé est remise au représentant du syndicat. Ces tableaux sont situés aux endroits suivants :
- Étage 8 bloc 1, près de la Direction des soins infirmiers ;
 - Étage A bloc 9, près de la grande cafétéria ;
 - Étage A bloc 1, près du casse-croûte ;
 - Étage C bloc 9, près de la Direction des ressources humaines ;
 - Étage C bloc 9, près des ascenseurs 1 et 2 ;
 - CRME.
- 117.2** L'employeur s'engage à informer le syndicat de toute situation nécessitant le déplacement temporaire ou permanent d'un ou plusieurs tableaux. Dans un tel cas, l'employeur consulte le syndicat afin de déterminer le nouvel emplacement du ou des tableaux ainsi déplacé(s).
- 117.3** Toute documentation affichée sur ces tableaux doit être approuvée par le syndicat. Toutefois les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos ou commentaire dirigé contre les parties en cause, leurs membres ou leurs mandataires.
- 117.4** Le syndicat doit en tout temps se conformer aux normes prévues à la politique d'affichage de l'établissement.
- 117.5** Le syndicat peut également utiliser les autres moyens de diffusion de l'information disponibles dans l'établissement (dont le courrier électronique et le télécopieur) afin de transmettre des documents ou de l'information à ses membres. Le syndicat doit toutefois signer tout document ou engagement requis par l'employeur à cet effet.
- Toutefois, seuls les officiers syndicaux sont autorisés à utiliser lesdits moyens de diffusion de l'information. Le syndicat et ses officiers s'engagent à se conformer aux politiques, procédures et règles en vigueur chez l'employeur sur ce point.

Article 118 Ordres professionnels

- 118.1** La personne salariée doit être et demeurer membre en règle de son ordre professionnel reconnu en vertu du Code des professions. L'obligation d'appartenir à l'ordre professionnel constitue une exigence normale de la tâche.

- 118.2** La personne salariée doit présenter la preuve de son inscription annuellement à son supérieur immédiat dès réception du renouvellement de son permis de pratique.

Article 119 Pratique et responsabilité professionnelle

- 119.1** L'employeur et le syndicat se rencontrent, à la demande de l'une ou l'autre des parties, afin de discuter et de tenter de régler tout problème qui pourrait survenir en lien avec la pratique ou responsabilité professionnelle des personnes salariées.

Article 120 Transport des bénéficiaires

- 120.1** La personne salariée, chargée d'accompagner un bénéficiaire hors de la localité où est situé l'établissement qui l'emploie, reçoit la rémunération et les indemnités prévues au présent article.
- 120.2** La personne salariée est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire ainsi que pendant son retour à l'établissement. Elle doit être alors rémunérée suivant les dispositions de la convention collective, y compris le taux des heures supplémentaires si la durée de son travail régulier et/ou de la période d'accompagnement ou de retour excède sa période normale de travail dans une même journée.
- 120.3** Une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, la personne salariée doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'employeur.
- 120.4** La personne salariée est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 19.05 de la convention collective nationale en vigueur.
- 120.5** L'employeur rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives, et ce, selon les normes énoncées à l'article 26 de la convention collective nationale et à l'article 126 de la présente convention collective.

Transport de greffons ou de bénéficiaires hors de la province

- 120.6** La personne salariée qui doit voyager hors de la province où est situé l'établissement qui l'emploie afin d'accompagner un bénéficiaire ou pour transporter un organe ou un greffon reçoit une (1) journée régulière de salaire à taux simple lorsque, à la demande de son employeur, elle doit voyager la veille de la date de prise en charge du bénéficiaire ou de transport de l'organe ou du greffon pour se rendre sur les lieux.
- 120.7** La personne salariée est considérée à son travail à partir du moment où elle prend en charge le bénéficiaire ou prend possession de l'organe ou du greffon. Elle doit être alors rémunérée suivant les dispositions de la convention collective, y compris le taux des heures supplémentaires si la durée de son travail régulier et/ou de la période d'accompagnement ou de retour excède sa période normale de travail dans une même journée.
- 120.8** L'employeur est responsable d'organiser les modalités de transport et d'hébergement dans les cas prévus aux paragraphes 120.6 et 120.7 et en assume lui-même les frais à l'avance.

Article 121 Perte et destruction de biens personnels

- 121.1** Lorsque la personne salariée est victime d'un accident dans l'exercice normal de ses fonctions, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit lors de cet accident, sauf si celui-ci résulte en tout ou en partie de la négligence de la personne salariée.
- 121.2** De plus, lorsque la personne salariée utilise ses propres outils avec l'autorisation de l'employeur, celui-ci pourvoit au remplacement ou à la réparation des outils détruits ou détériorés dans l'exercice normal de ses fonctions.
- 121.3** Toutefois, la personne salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'accident.

Article 122 Règles à suivre lorsque l'employeur requiert le port d'uniforme

122.1 La personne salariée qui travaille auprès des patients doit porter l'uniforme, conformément à la politique vestimentaire de l'employeur.

122.2 L'employeur fournit cinq (5) uniformes à chaque personne salariée travaillant aux endroits suivants :

- Unité des naissances ;
- Bloc opératoire ;
- Soins intensifs pédiatriques ;
- Unités de néonatalogie ;
- Urgence.

122.3 L'employeur entretient les uniformes des endroits suivants :

- Unité des naissances ;
- Bloc opératoire

Article 123 Vestiaire et salle d'habillage

123.1 L'employeur met à la disposition des personnes salariées des casiers sous clé, pour le dépôt de leurs vêtements.

123.2 L'employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux personnes salariées.

Article 124 Modalités de paiement des salaires

124.1 La paie est distribuée à toutes les personnes salariées par dépôt bancaire direct, selon le régime déjà établi dans l'établissement.

Le relevé de dépôt bancaire est disponible à chaque personne salariée, à chaque paie, selon le mode d'accès informatique établi par l'employeur.

124.2 Sur le relevé de dépôt bancaire, l'employeur inscrit le nom de l'employeur, le nom et prénom de la personne salariée, le titre d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux régulier, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, les indemnités, le nombre de congés-maladie accumulés dans sa banque, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées, le montant net du salaire.

De plus, au moment du paiement du congé de la Fête nationale, l'employeur indique à la personne salariée à temps partiel, sur le relevé de paie électronique, le montant versé pour le paiement dudit congé.

124.3 L'employeur expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie de la personne salariée, y incluant tous les soldes lui étant dus. Sur demande de la personne salariée, il produit et remet à celle-ci un relevé d'emploi au plus tard une semaine après le versement de la dernière paie ou une semaine après la demande si celle-ci est formulée après le versement de la dernière paie.

124.4 Sur demande, l'employeur remet à la personne salariée, une attestation écrite de l'expérience acquise par la personne salariée dans l'établissement, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

124.5 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

124.6 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par son employeur, il est convenu, à moins d'une entente contraire avec la personne salariée, que la récupération de telle somme par l'employeur sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants :

L'employeur établit d'abord le montant sur lequel il ne peut récupérer :

- 80,00 \$ par semaine, dans le cas d'une personne salariée sans dépendant ;
- 120,00 \$ par semaine, plus 20,00 \$ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3e), dans le cas d'une personne salariée avec dépendant.

L'employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de la personne salariée le montant prévu à l'alinéa précédent.

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

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

124.7 Advenant une erreur sur la paie d'une personne salariée, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger l'erreur selon les modalités suivantes :

- Si le montant brut est égal ou inférieur à une demi-journée de salaire brut, ou si la demande de correction est faite après 16 h le lundi de la semaine qui suit le dépôt bancaire, l'employeur procède alors à la correction lors du prochain dépôt bancaire régulier ;
- Si le montant brut est supérieur à une demi-journée de salaire brut, et que la demande de correction est reçue au Service des salaires avant 9 h le vendredi suivant le dépôt bancaire, l'employeur procède alors à la correction par dépôt bancaire dans la nuit du vendredi au samedi ;
- Si le montant brut est supérieur à une demi-journée de salaire brut, et que la demande de correction est reçue au Service des salaires après 9 h le vendredi suivant le dépôt bancaire, mais avant 16 h le lundi suivant le dépôt bancaire, l'employeur procède alors à la correction par dépôt bancaire dans la nuit du jeudi au vendredi.

Article 125 Établissement d'une caisse d'économie

- 125.1** Les parties conviennent d'encourager le maintien d'une caisse d'économie, mise à la disposition des personnes salariées.
- 125.2** A la demande de la personne salariée, l'employeur effectue la retenue à la source au profit d'une caisse d'économie. Les sommes ainsi prélevées sont remises à la caisse d'économie dans la semaine qui suit la perception, à moins d'entente contraire entre les parties.

Article 126 Allocations de déplacement

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

Le port d'attache est déterminé par l'employeur selon les critères suivants :

- L'endroit où la personne salariée exerce habituellement ses fonctions ;
- L'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions ;
- L'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.

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

L'employeur détermine si la personne doit ou non passer par son port d'attache.

126.2 Lorsqu'une personne salariée débute ou termine sa journée de travail à un lieu de travail autre que son port d'attache, elle n'est indemnisée que pour le temps et le kilométrage qui excèdent ce qui est normalement nécessaire pour parcourir la distance entre son port d'attache et son domicile.

126.3 Lorsque l'employeur n'exige pas que la personne salariée utilise une automobile personnelle, il détermine le moyen de transport qu'elle doit utiliser et, conformément aux dispositions de la convention collective nationale, rembourse la personne salariée des frais ainsi occasionnés.

126.4 Pour obtenir le remboursement des frais de transport (incluant les frais de péage et de stationnement), des frais de repas et des frais de logement dans un établissement hôtelier, pour lesquels elle a droit d'obtenir un tel remboursement en vertu de la convention collective nationale et de la présente convention collective, la personne salariée doit présenter les pièces justificatives requises.

Article 127 Durée et application de la convention collective

127.1 La présente convention collective entre en vigueur le 27 mai 2007 et a effet tant qu'elle n'est pas modifiée, abrogée ou remplacée par entente entre les parties aux présentes. Elle continue d'avoir effet malgré l'expiration de la convention collective nationale. Les parties conviennent de se revoir, au renouvellement de la convention collective nationale afin de s'assurer de la continuité d'application des dispositions négociées localement et de renégocier les articles que les parties détermineront.

Malgré ce qui précède, les dispositions suivantes de la présente convention collective entrent en vigueur à la date ci-après mentionnée :

- L'article 109.6 entre en vigueur le 9 décembre 2007 ;
- Le formulaire d'expression de la préférence des vacances prévu à l'article 111 entre en vigueur le 2 janvier 2008.

127.2 Les annexes et les lettres d'ententes concernant les matières négociées et agréées à l'échelle locale, jointes à la présente convention collective, en font partie intégrante.

127.3 À compter de la date d'entrée en vigueur des présentes, les stipulations qui avaient été négociées et agréées à l'échelle nationale de même que les arrangements locaux et lettres d'entente relatifs à la convention collective antérieure cessent de s'appliquer.

En foi de quoi les parties ont signé, ce _____ jour du mois de _____ 20__.

POUR LE CHU SAINTE-JUSTINE POUR LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELS
EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES (CSN)

Pour le CHU Sainte-Justine

Pour le Syndicat des professionnelles en
soins infirmiers et cardiorespiratoires (CSN)

PARTIE II ANNEXES

Annexe 1 Période d'orientation spécifique

Période d'orientation spécifique des infirmières auxiliaires

Secteur ou service	Théorie Nombre de jours	Pratique Sans expérience au CHU Sainte- Justine	Pratique Avec expérience au CHU Sainte- Justine
Mère-enfant	3 jours	7 jours	5 à 7 jours
Néonatalogie	2 jours	10 jours	8 à 10 jours
Multispécialités/ Transplantation	2 jours	10 jours	6 à 8 jours
Chirurgie-Trauma*	2 jours *	15 jours *	13 à 15 jours *
Pédiatrie	1 jour	9 jours	7 à 9 jours
Salle d'opération	5 jours	15 jours	15 jours
CRME	2 jours	8 jours	5 jours
Cliniques externes	théorie et pratique : maximum 10 jours		
Écoles	théorie et pratique : maximum 10 jours		

Période d'orientation spécifique des infirmières cliniciennes

Secteur ou service	Nombre de jours
Poste infirmières cliniciennes	théorie et pratique : maximum 20 jours
Poste d'infirmières cliniciennes attribué selon l'annexe 5	théorie et pratique : maximum 20 jours
Infirmières et infirmières cliniciennes assistantes infirmières-chef	théorie et pratique : maximum 20 jours

Période d'orientation spécifique des inhalothérapeutes

Service	Nombre de jours
Inhalothérapeutes	théorie et pratique : maximum 20 jours
Coordonnateurs techniques et assistants- chef inhalothérapeutes	théorie et pratique : maximum 20 jours

Période d'orientation spécifique des infirmières et CEPIs

Secteurs ou services	Sans expérience au CHU Sainte-Justine	Avec expérience au CHU Sainte-Justine
Urgence	16 jours	14 à 16 jours
Soins intensifs et sciences cardiaques	28 jours	28 jours
Pédiatrie générale (unités de soins)	10 jours	4 à 8 jours
Adolescence (unité de soins)	10 jours	4 à 8 jours
Psychiatrie (unités de soins)	20 jours	18 jours
Unité des naissances	27 jours	22 à 27 jours
Anté et post natal/unité de gynécologie	20 jours	15 à 20 jours
Unités néonatales/services externes de néonatalogie	27 jours	20 à 27 jours
Multispécialités/Transplantation (unités de soins)	15 jours	8 à 13 jours
HOIR et GMO (unités de soins)	25 jours	20 à 25 jours
Maladies infectieuses (unité de soins)	10 jours	6 à 8 jours
Chirurgies et chirurgies ambulatoires (unités de soins)	17 jours	15 à 17 jours
Réadaptation pédiatrique (unités de soins et équipe de soutien)	10 jours	7 à 10 jours
Bloc opératoire	20 jours	20 jours
Imagerie médicale	20 jours	20 jours
Développement de la pratique en soins infirmiers	20 jours	20 jours
Écoles	20 jours	20 jours
Clinique d'orthopédie	50 jours	50 jours
Cliniques externes	20 jours	20 jours

Annexe 2-1 Lettre d'entente concernant l'horaire des inhalothérapeutes au laboratoire de physiologie pulmonaire

- CONSIDÉRANT QUE du 8 au 15 avril, l'employeur a affiché les postes 6648, 6653 et 6654 d'inhalothérapeute à temps complet de jour avec affectation prioritaire en polysomnographie ;
- CONSIDÉRANT QUE le 14 avril 2009, le syndicat a contesté par grief (grief # 4104) l'affichage de ces postes ;
- CONSIDÉRANT QUE l'employeur a octroyé ces postes respectivement à ##### employée numéro #####, #####employée numéro ##### et ##### employée ##### ;
- CONSIDÉRANT QUE les parties désirent régler le litige qui les oppose.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La présente entente remplace l'annexe 2 de la convention collective liant les parties :
« Annexe 2
1. L'employeur crée trois postes d'inhalothérapeutes, à temps partiel, 58 heures par deux semaines sur des quarts de travail de jour et de nuit, dans le service « programme pédiatrie spécialisée » avec affectation à la clinique de polysomnographie.
2. Au moment de la confection de l'horaire, l'employeur peut affecter les personnes salariées titulaires de ces postes à la centrale d'inhalothérapie en fonction de ses besoins afin de compléter les heures prévues au poste. À titre d'exemple, voir l'horaire en annexe de la présente entente.
3. Nonobstant les articles 105.4 et 105.5, en cas de baisse d'activité à la clinique de polysomnographie, la personne salariée est déplacée vers une autre affectation du même service et, si cela est impossible, elle est retournée à la centrale d'inhalothérapie qui se charge de la réaffecter ailleurs dans le service ou dans un autre service.
4. Les personnes salariées titulaires des postes prévus au paragraphe 1 travaillent selon un horaire de 7, 8 ou 11 heures de travail en fonction des besoins du service.
5. Lorsque la personne salariée travaille sur un horaire de 11 heures de travail, elle bénéficie de trois (3) pauses rémunérées de 15 minutes par quart de quart de travail. Cependant, elle ne peut prendre ses périodes de pause ni au début, ni à la fin de ses journées, ni comme prolongement de sa période de repas. Elle peut toutefois accoler deux périodes de pause ensemble, avec l'accord de son supérieur immédiat.
6. Lorsque la personne salariée est affectée au quart de nuit, elle peut convertir sa prime de nuit en temps chômé, malgré le paragraphe 11.6 de la convention collective locale.
7. L'employeur assure à chaque personne salariée titulaire des postes prévus au paragraphe 1, deux (2) fins de semaine de repos aux trois (3) semaines, à moins que le nombre de fins de semaine de repos par personne salariée soit modifiées pour l'ensemble des inhalothérapeutes, et ce conformément aux dispositions du paragraphes 109.7 de la convention collective locale. Dans un tel cas, la personne salariée titulaire de ces postes sera soumise aux mêmes conditions que l'ensemble des inhalothérapeutes.
8. Aux fins de l'application du paragraphe 19.01 de la convention collective nationale, le nombre d'heures de la journée régulière de travail est le nombre d'heures prévu à l'horaire soit 7,8 ou 11 heures, selon le cas.
9. La semaine régulière de travail prévue à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaires du réseau de la santé et des services sociaux est de 35 heures par semaine et n'est pas modifié par la présente entente.
10. Aux fins d'application du paragraphe 111.16 de la convention collective local, les personnes salariées titulaires d'un des postes prévus au paragraphe 1 de la présente entente choisissent leur vacances entre elles et ne peuvent prendre leurs vacances en même temps, à moins que les besoins du service le permettent.
11. Les congés sociaux prévus à l'article 25 de la convention collective sont rémunérés conformément au nombre d'heure de travail prévu à l'horaire le jour en question
12. Les dispositions de la convention collective nationale ou locale qui ne sont

autrement modifiées par la présente entente, continuent de s'appliquer.

2. Les postes d'inhalothérapeutes créés en vertu de la présente entente (paragraphe 1 (1)) sont affichés et dotés selon les dispositions prévues à l'article 107 de la convention collective liant les parties,
3. Les postes affichés 6648, 6653 et 6654 d'inhalothérapeutes à l'équipe volante avec affectation prioritaire en polysomnographie deviennent des postes d'inhalothérapeutes à l'équipe volante sans affectation prioritaire et les personnes salariées qui les ont obtenus, soit #####, employée #####, numéro ### employée ##### et #####, employée ##### conservent ces postes, à moins qu'elles décident de poser leur candidature à d'autres postes et qu'elles les obtiennent.
4. Le syndicat reconnaît que le grief 4104 est définitivement et irrévocablement réglé et donne quittance complète à l'employeur de toute réclamation ou poursuite pouvant découler des faits mentionnés à ce grief ainsi que de l'affichage des postes 6648, 6653 et 6654.
5. La présente entente est faite sans admission de la part des parties et ne peut être invoquée pour avoir valeur de précédent.

Annexe 2-2 Lettre d'entente sur les horaires des inhalothérapeutes affectées à la clinique de polysomnographie

- CONSIDÉRANT QUE 'inhalothérapeute doit demeurer en permanence au chevet d'un patient, et ce pour (12) douze heures consécutives ;
- CONSIDÉRANT QUE l'inhalothérapeute doit demeurer dans la chambre du patient lors de ses pauses ainsi que durant sa période de repas ;
- CONSIDÉRANT les articles 109.3 e 109.4 de la convention collective ;
- CONSIDÉRANT l'annexe 2 de la convention collective locale ;
- CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1 - Le préambule fait partie intégrante des présentes ;
- 2- L'inhalothérapeute qui doit demeurer en permanence au chevet d'un patient pour une période de douze (12) heures consécutives recevra une rémunération équivalente à treize (13) heures travaillées à taux régulier ;
- 3- La présente entente modifie l'horaire de travail des titulaires de poste d'inhalothérapeutes au laboratoire de physiologie pulmonaire avec affectation polysomnographie (poste 6935 et 7574). La personne salariée travaille selon un horaire de cinq (5) jours de travail de douze (12) heures par deux (2) semaines. Elle recevra une rémunération équivalent à treize (13) heures travaillées à taux régulier pour chaque journée travaillée soit, soixante-cinq (65) heures à taux régulier par deux (2) semaines ;
- 4- Aux fins d'application du paragraphe 19.01 de la convention collective nationale, la journée régulière de travail de la personne salariée est de douze (12) heures ;
- 5- La présente entente entre en vigueur le 1er avril 2012 ;
- 6- Les dispositions de la convention collective nationale ou locale ainsi que les ententes locales qui ne sont pas autrement modifiées par la présente entente, continuent de s'appliquer ;
- 7- La présente entente est faite sans admission de la part des parties et ne saurait être invoquée pour avoir valeur de précédent.

Annexe 3 Lettre d'entente concernant les conditions particulières applicables aux infirmières praticiennes spécialisées

1. La semaine régulière de travail de la personne salariée affectée comme infirmière praticienne spécialisée, ou titulaire d'un tel poste est de quatre (4) jours de 8,75 heures de travail chacun.
2. Le nombre de jours de congés fériés auquel cette personne salariée a droit est de 10,4 jours. Les congés fériés 8 et 11 ne s'appliquent pas à cette personne.
3. Le quantum de vacances auquel cette personne salariée a droit est ajusté conformément au tableau suivant :

Nombre d'années de service	Quantum alloué (selon la convention)	Quantum modifié (nouvel horaire)	Nombre d'heures à prendre
Moins de 17 ans	20 jours	16,0 jours de 8,75 heures	140 heures
17 et 18 ans	21 jours	16,8 jours de 8,75 heures	147 heures
19 et 20 ans	22 jours	17,6 jours de 8,75 heures	154 heures
21 et 22 ans	23 jours	18,4 jours de 8,75 heures	161 heures
23 et 24 ans	24 jours	19,2 jours de 8,75 heures	168 heures
25 ans et plus	25 jours	20,0 jours de 8,75 heures	175 heures

4. Lorsque la personne salariée est absente, elle doit inscrire à sa feuille de temps le nombre d'heures d'absence prévues à son horaire pour la journée en question.

Annexe 4-1 Lettre d'entente concernant les postes d'infirmières cliniciennes assistante infirmière-chef

CONSIDÉRANT au moment de la mise à jour de la présente annexe, les difficultés rencontrées pour combler certains postes d'infirmières cliniciennes assistante infirmière- chef avec des candidatures d'infirmières cliniciennes ;

CONSIDÉRANT l'intérêt démontré pour ces postes par d'autres personnes salariées infirmières qui ne sont pas infirmières cliniciennes ;

CONSIDÉRANT la volonté de l'employeur de reconnaître l'expérience et les compétences des infirmières détenant un diplôme d'études collégiales (DEC) ;

CONSIDÉRANT que la convention nationale prévoit que les postes d'assistantes infirmière- chef peuvent être occupés par des infirmières détenant un diplôme d'études collégiales (DEC) ou d'un baccalauréat (BAC) ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Tous les postes d'infirmières cliniciennes assistante infirmière-chef sont accessibles tant aux infirmières titulaires d'un baccalauréat reconnu qu'aux infirmières titulaires d'un DEC.
2. L'évaluation des candidatures s'effectue en se basant sur trois (3) étapes, soit la formation académique, l'expérience et l'évaluation des compétences qui représentent les cent (100) points d'un dossier de candidature ;

Formation

3. La formation académique de la personne salariée représente un maximum de quinze (15) points sur la note globale de cent (100).
4. La formation académique est évaluée de la façon suivante :
 - Un (1) certificat reconnu, ou trente (30) crédits réussis dans un baccalauréat reconnu, équivaut à cinq (5) points ;
 - Deux (2) certificats reconnus, ou soixante (60) crédits dans un baccalauréat reconnu, équivaut à dix (10) points ;
 - Un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat comportant trois (3) certificats admissibles (dont au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers) équivaut à quinze (15) points.
5. Les certificats actuellement reconnus par l'employeur sont ceux énumérés au paragraphe 7.03 de l'annexe N de la convention collective nationale en vigueur.

Expérience de travail

6. L'expérience de travail de la personne salariée représente un maximum de trente (30) points sur la note globale de cent (100). Cette expérience de travail est pondérée en fonction de sa nature, c'est-à-dire à titre d'infirmière ou d'assistante infirmière-chef.
7. L'expérience de travail de la personne salariée au CHU Sainte-Justine ou d'en autres centres (heures travaillées en équivalent temps complet) est pondérée selon la grille suivante :

Expérience d'infirmière, inf. clin., inf. chef d'équipe, IPS, CSI et/ou AIC	
1 an et 1 jour à 3 ans	5 points
3 ans et 1 jour à 6 ans	10 points
6 ans et 1 jour à 10 ans	15 points

Plus de 10 ans	20 points
Expérience d'assistante infirmière-chef	
3 mois à 1 an	4 points
1 an et 1 jour à 3 ans	6 points
3 ans et un jour à 5 ans	8 points
Plus de 5 ans	10 points

Évaluation des compétences

8. Le facteur « évaluation des compétences » représente un maximum de cinquante-cinq (55) points sur la note globale de cent (100). L'employeur utilise deux (2) outils d'évaluation en lien avec ce facteur.

- a) un test écrit représentant vingt (20) points ;
- b) une entrevue de sélection représentant trente-cinq (35) points ;

Afin de réussir le processus de sélection, les candidats doivent obtenir un minimum de soixante pourcent (60 %) à chacune des étapes du facteur évaluation des compétences.

L'employeur peut modifier les points accordés à chaque outil d'évaluation. Dans un tel cas, il en avise par écrit le syndicat et lui communique la nouvelle pondération.

9. La correction du test écrit est effectuée de façon anonyme, les copies étant identifiées de manière numérale afin de ne pas en identifier l'auteur. Une fois le test réussi par la personne salariée, il est valide pour une durée de deux (2) ans.
10. Seules les huit (8) candidates ayant obtenu le meilleur pointage pour les facteurs formation académique et expérience de travail et qui ont réussi le test écrit sont convoquées à l'entrevue de sélection. Si une ou plusieurs des huit (8) personnes retenues se désistent, aucun autre nom n'est ajouté à la liste des entrevues ;

Octroi du poste

11. Le poste à combler est offert au candidat qui a obtenu le meilleur pointage global, à la condition toutefois que ce pointage soit de soixante pour cent (65 %) ou plus. Si plusieurs candidats sont ex æquo, l'employeur accorde le poste au candidat ayant le plus d'ancienneté.
12. Si la personne salariée qui obtient le poste ne détient pas un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat comportant trois (3) certificats admissibles, dont au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers, celle-ci conserve alors le titre d'emploi d'assistante-infirmière-chef (2489) et la rémunération s'y rattachant. L'ensemble des tâches et fonctions reliées à ce poste demeure toutefois les mêmes que pour l'infirmière clinicienne assistante-infirmière chef.
13. Nonobstant le paragraphe précédent, la période d'initiation et d'essai reliée à un tel poste, tel que prévu au paragraphe 107.24 de la convention collective locale en vigueur, est celle du titre d'emploi d'infirmière clinicienne assistante-infirmière chef.
14. Advenant que des modifications soient apportées aux conventions collectives nationales les parties se rencontrent afin de modifier la présente Annexe et la rendre conforme, le cas échéant.
15. Les parties conviennent, le cas échéant, de se rencontrer afin de discuter et de tenter de régler tout problème qui pourrait survenir dans l'application ou l'interprétation de la présente Annexe.

Annexe 4-2 Lettre d'entente concernant les postes d'assistante infirmière-chef (2489) et d'infirmières cliniciennes assistante-chef (1912)

CONSIDÉRANT les dispositions prévues à l'annexe 4 de la convention collective locale ;

CONSIDÉRANT la nécessité d'une révision de ces dispositions en raison des besoins organisationnels ;

CONSIDÉRANT que les parties se sont entendues pour la modifier ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente entente ;
2. L'annexe 4 ci-jointe remplace l'annexe 4 en vigueur depuis le 24 mai 2007 ;
3. Advenant des difficultés d'application de la présente entente les parties s'engagent à se rencontrer et à évaluer la situation.
4. La présente est faite sans admission de la part des parties et ne peut être invoquée pour avoir valeur de précédent.

Annexe 5-1 Lettre d'entente concernant les postes d'infirmières cliniciennes

CONSIDÉRANT les difficultés rencontrées pour combler certains postes d'infirmières cliniciennes avec des candidatures d'infirmières cliniciennes ;

CONSIDÉRANT l'intérêt démontré pour ces postes par d'autres personnes salariées infirmières qui ne sont pas infirmières cliniciennes ;

CONSIDÉRANT la volonté de l'employeur de reconnaître l'expérience et les compétences des infirmières détenant un diplôme d'études collégiales (DEC) ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Tous les postes d'infirmières cliniciennes sont accessibles tant aux infirmières titulaires d'un baccalauréat reconnu qu'aux infirmières titulaires d'un DEC. L'évaluation des candidatures s'effectue en trois étapes, de la façon suivante :

ÉTAPE 1 – TEST ÉCRIT

2. Le test écrit représente un maximum de vingt-cinq (25) points sur la note globale de cent (100).

3. Le test écrit est un test général, valable pour tous les postes d'infirmière clinicienne. Une fois le test réussi par la personne salariée, il est valide pour une durée de deux (2) ans. Le test doit être subi et réussi avant que la personne salariée ne pose sa candidature sur un poste d'infirmière clinicienne.

4. La personne salariée peut, à sa demande, passer le test écrit un maximum de deux (2) fois par année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre de la même année. L'employeur utilise dans un tel cas la note la plus élevée entre les deux (2) tests.

5. Le candidat doit obtenir la note de passage minimale de dix-sept (17) sur vingt-cinq (25) pour être admis à l'étape suivante.

ÉTAPE 2 – FORMATION ACADÉMIQUE, EXPÉRIENCE ET ÉVALUATION DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

Formation académique

La formation académique de la personne salariée représente un maximum de quinze (15) points sur la note globale de cent (100).

6. La formation académique est évaluée de la façon suivante :

- un (1) certificat reconnu équivaut à cinq (5) points ;
- deux (2) certificats reconnus équivaut à dix (10) points ;
- un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat comportant trois (3) certificats admissibles (dont au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers) représente quinze (15) points.

7. Les certificats actuellement reconnus par l'employeur sont ceux énumérés au paragraphe 7.03 de l'annexe N de la convention collective nationale en vigueur.

Expérience de travail

8. L'expérience de travail de la personne salariée représente un maximum de quinze (15) points sur la note globale de cent (100).

9. L'expérience de travail de la personne salariée est calculée de la façon suivante :

- Entre 0 et 2 ans d'expérience (heures travaillées en équivalent temps complet) : aucun point n'est attribué ;
- De 2 ans et 1 jour à 5 ans d'expérience (heures travaillées en équivalent temps complet) : dix (10) points si l'expérience a été acquise dans le même service que le poste sur lequel elle a posé sa candidature ou six (6) points si l'expérience a été acquise à l'extérieur de ce service ;

- Plus de 5 ans d'expérience (heures travaillées en équivalent temps complet) : quinze (15) points si l'expérience a été acquise dans le même service que le poste sur lequel elle a posé sa candidature ou neuf (9) points si l'expérience a été acquise à l'extérieur de ce service.

10. Si la personne salariée a acquis de l'expérience à la fois dans le service et à l'extérieur du service, l'employeur ne retient qu'un seul des deux pointages, soit celui le plus favorable à la personne salariée.

Pour que l'expérience de travail dans le service soit reconnue aux fins d'application de la présente, l'expérience doit avoir été acquise dans les dix (10) années précédant la date de fin de l'affichage, et la personne salariée doit avoir fourni une prestation de travail d'au moins dix (10) jours dans ce service dans les cinq (5) années précédant la date de fin de l'affichage

Évaluation du supérieur immédiat

11. L'évaluation du supérieur immédiat de la personne salariée représente un maximum de quinze (15) points sur la note globale de cent (100).

12. L'évaluation du supérieur immédiat de la personne salariée est faite par écrit, conformément à une grille d'évaluation standard déterminée par l'employeur, et est valide pour une période d'un (1) an. Toutefois, la personne salariée peut demander et obtenir de son supérieur immédiat une nouvelle évaluation après une période de six (6) mois.

ÉTAPE 3 – ENTREVUE DE SÉLECTION

13. L'entrevue de sélection représente un maximum de trente (30) points sur la note globale de cent (100).

14. Seuls les huit (8) candidats ayant obtenu le meilleur pointage pour les étapes 1 et 2 combinées sont convoqués par l'employeur et rencontrés en entrevue de sélection.

15. Le résultat de l'entrevue de sélection est valide pour une période d'un (1) an, pour tout poste identique, dans le même secteur. Toutefois, la personne salariée peut demander en lieu et place à être revue en entrevue de sélection, pour un poste identique pour lequel elle se qualifie en vertu du paragraphe 14.

Octroi du poste d'infirmière clinicienne

16. Le poste à combler est offert au candidat qui a obtenu le meilleur pointage global (étapes 1, 2 et 3 combinées), à la condition toutefois que ce pointage soit de soixante-cinq pour cent (65 %) ou plus. Si plus d'un candidat arrive ex æquo, l'employeur accorde le poste au candidat ayant le plus d'ancienneté.

17. Si la personne salariée qui obtient le poste ne détient pas un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat comportant trois (3) certificats admissibles, dont au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers, celle-ci conserve alors le titre d'emploi d'infirmière (2471) et la rémunération s'y rattache. L'ensemble des tâches et fonctions reliées à ce poste demeure toutefois les mêmes que pour l'infirmière clinicienne.

18. Nonobstant le paragraphe précédent, la période d'initiation et d'essai reliée à un tel poste, tel que prévu au paragraphe 107.24 de la convention collective locale en vigueur, est celle du titre d'emploi d'infirmière clinicienne.

Annexe 5-2 Modification de l'Annexe 5 – Lettre d'entente concernant les postes d'infirmières cliniciennes

CONSIDÉRANT les dispositions prévues à l'Annexe 5 de la convention collective locale - *Lettre d'entente concernant les postes d'infirmières cliniciennes*;

CONSIDÉRANT les difficultés d'application de cette Entente et des discussions intervenues entre les parties;

CONSIDÉRANT les dispositions prévues à la lettre d'entente no. 28 de la convention collective nationale;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. Le résultat du test écrit prévu à l'étape 1 de l'Annexe 5 de la convention collective locale n'est plus comptabilisé dans le pointage permettant d'évaluer la compétence des candidates. Toutefois les infirmières titulaires d'un DEC doivent réussir le test écrit. Les infirmières titulaires d'un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat comportant trois (3) certificats admissibles (dont au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers) sont réputées satisfaire l'exigence du test écrit.
3. Le pointage global des autres étapes est calculé sur 75 points.
4. La présente entente est temporaire.
5. L'une ou l'autre des parties pourra mettre fin à cette entente sur préavis de trente (30) jours calendrier avant la fin de l'application.
6. La présente est faite sans admission de la part des parties et ne peut être invoquée pour avoir valeur de précédent.

Annexe 6 Lettre d'entente concernant la garde spécialisée au bloc opératoire

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'annexe 6 de la convention collective locale est remplacée par la présente lettre d'entente ;
2. Outre la liste de garde régulière prévue aux paragraphes 110.4 et suivants de la convention collective locale, le service du Bloc opératoire peut mettre sur pied une liste de disponibilité pour les gardes dites spécialisées. Ces gardes sont celles nécessitant une expertise particulière dont ne dispose pas l'ensemble des personnes salariées du bloc opératoire. Les types de chirurgie pouvant être inclus dans cette appellation doivent faire l'objet d'entente entre les parties. Elles sont l'objet de révision au fur et à mesure que les techniques changent ou que les compétences nécessaires sont acquises par un nombre suffisant de personnes salariées pour que ce type de chirurgie soit couvert par la liste de garde régulière ;
3. En date de la signature de la présente, seules les gardes de « chirurgie cardiaque » sont reconnues comme étant des gardes spécialisées ;
4. L'employeur s'assure d'avoir en tout temps au moins sept (7) personnes salariées orientées pour la chirurgie cardiaque, à moins d'une situation hors de contrôle ;
5. Lorsqu'il y a nécessité d'orienter des personnes salariées pour la chirurgie cardiaque, l'orientation est offerte parmi les personnes salariées qui ont au moins un (1) an d'expérience au service du bloc opératoire et qui ont manifesté leur intérêt. À défaut, l'employeur désigne la ou les personnes salariées à être orientées en favorisant l'ordre inverse d'ancienneté tout en prenant en considération les habiletés de la personne salariée en lien avec les tâches reliées à la garde cardiaque ;
6. Les personnes salariées orientées en chirurgie cardiaque, incluant les chefs d'équipe, doivent obligatoirement être disponibles pour effectuer des gardes en chirurgie cardiaque ;
7. Les gardes en chirurgie cardiaque sont réparties de façon équitable entre les personnes salariées orientées. La rémunération pour ces gardes est celle prévue à l'article 19 de la convention collective nationale ;
8. Pour chaque période financière, l'employeur inscrit cinq (5) personnes salariées à l'horaire de garde en chirurgie cardiaque, à moins d'une situation hors de contrôle. Ce nombre peut être de quatre (4) personnes salariées durant le mois de juillet et août ;
9. Si, pour une période financière, plus de cinq (5) personnes salariées (ou 4 personnes durant les mois de juillet et août) sont orientées et peuvent et peuvent être affectées à la garde en chirurgie cardiaque, l'employeur inscrit sur la liste de garde régulière, à tour de rôle parmi les volontaires, les personnes salariées excédentaires ;
10. Si une personne salariée inscrite sur la liste de garde en chirurgie cardiaque s'absente après la confection des horaires, ses gardes sont distribuées parmi les personnes salariées orientées en chirurgie cardiaque qui sont sur la liste de garde régulière. Les gardes régulières de ces dernières sont alors offertes à tour de rôle à l'ensemble des personnes salariées volontaires et disponibles au service du bloc opératoire. S'il n'y a pas de volontaires, l'employeur les octroie à tour de rôle aux personnes salariées par ordre inverse d'ancienneté ;
11. L'employeur détermine la date des congés annuels selon les modalités prévues aux paragraphes 111.16 et suivants de la convention collective locale. Toutefois, nonobstant les quotas de vacances réguliers établis par le chef de service, la détermination de la date de congés annuels doit prévoir la présence minimale de trois (3) personnes salariées orientées en chirurgie cardiaque ;
12. La présente entente est faite sans admission de la part des parties et ne peut être invoquée pour avoir valeur de précédent.

Annexe 7-1 Lettre d'entente concernant les infirmières affectées au transport néonatal

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'employeur crée des postes d'infirmières affectées au transport néonatal, dans le secteur Néonatalogie. Ces postes sont attribués conformément à la procédure et aux exigences prévues à la présente entente.
2. Les exigences spécifiques du poste d'infirmière affectée au transport néonatal sont les suivantes :
 - Deux (2) années d'expérience, à l'unité de néonatalogie.
 - Flexibilité et disponibilité.
3. L'évaluation des candidatures s'effectue en trois étapes, de la façon suivante :

ÉTAPE 1 – TEST ÉCRIT

Les personnes salariées candidates répondant aux exigences spécifiques subissent un test écrit destiné à mesurer les connaissances de base spécifiques en néonatalogie, les attitudes et les comportements. La personne salariée candidate doit obtenir la note de passage minimale de quatre-vingt pour cent (80 %) pour être admise à l'étape suivante.

ÉTAPE 2 – ENTREVUE DE SÉLECTION

Les personnes salariées candidates ayant réussi l'étape 1 sont convoquées par l'employeur et rencontrées en entrevue de sélection afin d'évaluer :

- La facilité d'expression verbale
- La capacité d'établir des priorités
- La capacité d'établir de bonnes relations interpersonnelles et de résoudre des situations de conflit de façon positive
- La motivation et l'intérêt pour le rôle
- L'autonomie dans la mise à jour des connaissances

La personne salariée ayant le plus d'ancienneté et ayant obtenu la note de passage minimale de quatre-vingt pour cent (80 %) et qui réussit l'entrevue est admise à l'étape 3.

L'employeur, peut permettre, selon les besoins du service, aux personnes salariées intéressées et ayant réussi les étapes 1 et 2 du processus d'évaluation des candidatures de suivre la formation adaptée prévue à l'étape 3. Une fois le processus d'évaluation réussi par la personne salariée elle peut devenir substitut. La formation est valide pour une durée de deux (2) ans.

ÉTAPE 3 – FORMATION ADAPTÉE

La candidate retenue suite à l'étape 2 suit une formation théorique et pratique incluant une période de jumelage adaptée pour les infirmières de transport néonatal. Dans le cadre de cette formation, la personne salariée doit, entre autres, réussir le cours de réanimation néonatale.

De plus, la personne salariée est évaluée dans le cadre de cette formation par des mises en situation clinique et par un examen final dont la note de passage est de quatre-vingt cinq pourcent (85 %). Le poste à combler est accordé par ancienneté parmi les personnes salariées qui ont complété et réussi le processus de sélection décrit précédemment. Il est offert prioritairement aux personnes travaillant déjà à l'équipe de transport, incluant les substituts, au moment de l'affichage.

Les personnes salariées ayant réussi le processus de sélection qui auront reçu la formation adaptée seront considérées orientées pendant une période de deux (2) ans.

4. La personne salariée occupant un poste d'infirmière au transport néonatal ou des fonctions de substitut au transport néonatal au moment de l'affichage de tels postes est réputée répondre aux exigences spécifiques du poste d'infirmière au transport néonatal et des

fonctions de substitut au transport néonatal.

5. Nonobstant les dispositions prévues à la présente, les postes d'infirmières cliniciennes assistante infirmière-chef sont octroyés selon les dispositions prévues à l'Annexe 4 de la convention collective locale.
6. Les fonctions de substitut sont affichées et accordées selon les mêmes modalités que celles prévues pour obtenir un poste.
7. La personne salariée qui devient substitut s'engage à demeurer substitut pour une période d'un (1) an, à moins qu'entre temps, elle obtienne un poste dans un autre secteur. Toutefois, l'employeur peut permettre à une personne salariée, lorsque les circonstances le justifient, de mettre fin à une assignation de substitut.
8. La personne salariée qui accomplit les fonctions de substitut conserve le poste dont elle est titulaire. Elle doit cependant assurer les remplacements à court ou à long terme des titulaires de postes d'infirmières affectées au transport néonatal selon les modalités prévues aux paragraphes 16 à 23 de la présente.
9. Lorsqu'il n'y a pas de transport néonatal, la personne salariée affectée au transport néonatal contribue à donner les soins aux patients au sein du secteur.
10. L'employeur peut modifier l'horaire de travail du substitut en lien avec le transport néonatal sans respecter le préavis de sept (7) jours prévu au paragraphe 107.13 de la convention collective locale.

FORMATION

11. L'employeur assure aux infirmières affectées au transport néonatal et aux substituts la formation et l'orientation nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. La formation et l'orientation initiale se font sur le quart de travail de jour à raison de 7.5 heures par jour. Le jumelage se fait sur le quart de 11.5 heures.

INITIATION ET ESSAI

12. La période d'initiation et d'essai pour les infirmières affectées au transport néonatal et pour les substituts est de six (6) mois de présence au travail ou de trois cent soixante (360) heures de travail, si ce nombre d'heures est atteint avant l'expiration de la période de six (6) mois.

HORAIRE DE TRAVAIL

13. L'horaire de travail du poste d'infirmière au transport néonatal, à titre purement indicatif, est de 6h45 à 19h00 pour le quart de jour et de 18h45 à 7h00 pour le quart de nuit.
14. Lesdits postes comprennent une rotation obligatoire entre le quart de jour et le quart de nuit et ne peuvent être assujettis à un quart de travail stable au sens de la convention collective.
15. La journée régulière de travail est de 11,5 heures à taux simple. La personne salariée dispose d'une période de repas de quarante-cinq (45) minutes et de trois (3) périodes de repos de quinze (15) minutes par quart de travail.

CONGÉ ANNUEL ET JOURS FÉRIÉS

16. Aux fins de détermination de la date des congés annuels, tel que prévu au paragraphe 111.16 de la convention collective locale en vigueur, les infirmières affectées au transport néonatal ainsi que les substituts sont réputées constituer un (1) seul groupe, distinct des autres personnes salariées du service.
17. Tant les personnes salariées affectées au transport néonatal que les personnes salariées substituts doivent travailler soit à Noël ou au jour de l'An. Au moment de la confection de l'horaire, si l'employeur ne peut les affecter au transport néonatal, il les affecte d'abord dans le secteur.

RÈGLES D'ATTRIBUTION DE REMPLACEMENT

18. Nonobstant toute disposition à l'effet contraire, l'infirmière affectée au transport néonatal ne peut d'aucune façon être temporairement libérée de son poste afin d'obtenir un remplacement ou une affectation dans son service ou dans un autre service.
19. L'infirmière affectée au transport néonatal ne peut émettre de disponibilités additionnelles, conformément à l'article 106 de la convention collective locale en vigueur, pour des quarts complets de travail de 11.5 h en transport néonatal et de 7.5 h ou 11.5 h en néonatalogie.
20. Le substitut est éligible et peut émettre des disponibilités additionnelles dans le secteur ou à l'extérieur du secteur. Le substitut ne peut prendre de remplacement à l'extérieur du secteur avant une période de 24 mois à compter de la date de fin de sa formation à moins d'avoir déjà cessé d'occuper les fonctions de substitut conformément au paragraphe 5 de la présente entente.
21. Les remplacements d'infirmières de transport néonatal d'une durée prévisible de plus de trente (30) jours de calendrier sont offerts de la façon suivante : par ancienneté, parmi les titulaires de postes d'infirmières affectées au transport néonatal et les substituts. Si l'employeur est incapable de combler le remplacement, il peut alors le fractionner afin de l'offrir à plusieurs individus. La personne substitut ne peut refuser un remplacement qui lui est ainsi offert.
22. Si la personne salariée substitut qui obtient le remplacement offert en vertu du paragraphe précédent qui comporte moins d'heures que son poste, elle peut demander de maintenir le nombre d'heures correspondant à son poste. Les quarts de travail ainsi ajoutés ne peuvent être fractionnés. Par conséquent lorsque la personne salariée n'a pas atteint la durée de la semaine normale de travail et que l'ajout d'un quart de travail amène la personne salariée à la dépasser, ces heures sont considérées comme un temps supplémentaire et celles-ci sont rémunérées à taux simple.
23. Si la personne salariée substitut qui décide de se prévaloir du paragraphe précédent est titulaire d'un poste à temps complet, elle maintient son statut de personne salariée à temps complet pendant toute la durée de ce remplacement
24. L'employeur offre les remplacements d'infirmières affectées au transport néonatal d'une durée prévisible de moins de trente (30) jours de calendrier à tour de rôle, de façon à les répartir équitablement parmi les infirmières affectées au transport néonatal et les substituts. L'employeur fractionne lesdits remplacements de façon à permettre une répartition équitable et de maintenir l'expertise de chacune.
25. Si les remplacements demeurent non comblés selon la procédure prévue au paragraphe précédent, l'employeur les offre alors par ancienneté parmi les infirmières qui ont exprimé une disponibilité auprès de leur supérieur immédiat et qui répondent aux exigences prévues aux paragraphes 2 et 3 de la présente entente.

POSTE VACANT

L'employeur maintient en tout temps un poste à temps partiel (quarante-six (46) heures par deux (2) semaines) vacant d'infirmière affectée au transport néonatal, dans le secteur Néonatalogie. L'employeur utilise ce poste pour y affecter les personnes salariées qui accomplissent les fonctions de substitut, de façon à permettre le maintien des compétences.

Annexe 7-2 Lettre d'entente concernant la disponibilité durant la période de repas – personnes salariées affectées au transport néonatal

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Aux fins de la présente entente, la personne salariée affectée au transport néonatal est désignée comme la « Personne Salariée ».
2. À partir de la période de paie suivant la signature de la présente entente, la Personne salariée est réputée au travail durant sa période de repas et appelée à travailler selon les besoins de l'Employeur. Elle est alors rémunérée selon les dispositions prévues à la convention collective nationale.
3. La Personne salariée est tenue de demeurer sur les lieux de travail durant sa période de repas à moins d'être à l'extérieur de l'établissement expressément dans le cadre de son travail et doit pouvoir être rejointe en tout temps par l'Employeur.
4. Dans le cas où l'Employeur n'exigerait plus qu'une Personne salariée demeure à la disposition de l'Employeur durant sa période de repas, il en avise celle-ci, selon les dispositions prévues à l'article 109 de la convention.

Annexe 8 Lettre d'entente concernant le choix de vacances et répartition du personnel de l'unité d'appoint au moment de la fermeture

CONSIDÉRANT l'importance d'avoir du personnel en quantité suffisante au moment de l'ouverture de cette unité ;

CONSIDÉRANT la nécessité de prévoir les modalités de choix de vacances pour le personnel de cette unité lorsqu'elle est fermée ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Choix de vacances

Situation particulière pour l'unité d'appoint

L'article 1 de l'annexe 8 (lettre d'entente concernant le choix de vacances et la répartition du personnel de l'unité d'appoint au moment de la fermeture) est annulé et remplacé par le texte de la présente.

- Si l'unité d'appoint a été ouverte entre les mois de septembre et mars précédant la date à laquelle la personne salariée émet ses préférences, l'employeur détermine la date des congés annuels parmi le personnel titulaire de poste à l'unité d'appoint
- Si l'unité d'appoint n'a pas été ouverte, la personne salariée émet ses préférences de congé annuel dans le secteur du service de la Pédiatrie intégrée où elle est affectée.

Fermeture temporaire de l'unité d'appoint

1. Au moment de la fermeture temporaire de l'unité d'appoint, l'employeur dresse la liste des remplacements disponibles dans le service ;
2. Les personnes salariées titulaires de poste indiquent à l'employeur le remplacement qu'elles désirent obtenir. L'employeur les octroie par ancienneté et selon les besoins du service, en tenant compte des préférences exprimées, parmi les personnes salariées qui répondent aux exigences de la tâche.

Si le nombre de remplacements disponibles est insuffisant pour replacer toutes les personnes salariées titulaires de poste, celles qui n'ont pu être remplacées retournent au système de remplacement qui se charge de les affecter dans des secteurs pour lesquels elles sont orientées.

Les infirmières cliniciennes assistantes-infirmière-chef et les assistantes-infirmière-chef de l'unité d'appoint sont affectées en priorité au remplacement des infirmières cliniciennes assistantes-infirmière-chef et des assistantes-infirmière-chef dans le secteur où elles ont été réaffectées conformément au paragraphe 3.

Les infirmières cliniciennes assistantes-infirmière-chef et les assistantes-infirmière-chef de l'unité d'appoint conservent le salaire rattaché à leur titre d'emploi, même si elles sont réaffectées dans un titre d'emploi moins bien rémunéré.

Annexe 9 Lettre d'entente concernant la personne salariée présentant des limitations fonctionnelles permanentes

CONSIDÉRANT la volonté des parties de réintégrer au travail une personne salariée déclarée apte au travail suite à une absence en assurance-salaire long terme ;

CONSIDÉRANT qu'il est essentiel de respecter en tout temps les restrictions médicales reconnues et acceptées d'une personne salariée ;

CONSIDÉRANT qu'une personne salariée peut conserver des limitations fonctionnelles permanentes incompatibles avec le poste qu'elle occupait avant son absence en maladie ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'employeur détermine si le poste qu'occupait la personne salariée avant son départ en assurance-salaire long terme est compatible avec les limitations fonctionnelles reconnues par le service de santé et sécurité du travail ;
2. S'il y a incompatibilité, l'employeur dresse la liste des postes que peut occuper la personne salariée à réintégrer, compte tenu de ses limitations. L'employeur transmet copie de cette liste au syndicat ;
3. La personne salariée cesse d'être titulaire de son ancien poste et est transférée à l'équipe de relève avec le même statut et la même garantie d'heures de travail. Elle ne peut alors être affectée qu'aux postes identifiés en fonction du paragraphe précédent ;
4. Autant que possible, lors de l'affectation de cette personne salariée, l'employeur respecte le quart de travail (nuit, jour, soir) qu'elle détenait avant son départ en assurance-salaire long terme ;
5. La personne salariée ainsi réaffectée est candidate automatique pour tout poste affiché, compatible avec ses limitations fonctionnelles reconnues et pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche ;
6. La personne salariée ainsi réaffectée qui refuse un poste offert conformément au paragraphe précédent cesse de bénéficier des avantages prévus à la présente entente et est réputée avoir démissionné librement et volontairement de son emploi.
7. Les parties conviennent qu'en appliquant les dispositions de la présente entente, l'employeur s'acquitte de l'obligation d'accommodement qu'il a envers une telle personne salariée

Annexe 10 Lettre d'intention concernant la mise sur pied d'un projet pilote d'horaire de douze (12) heures

Les parties conviennent, dans les six (6) mois suivant la date de signature de la convention collective, d'élaborer et de mettre en application un projet pilote d'horaire de travail comprenant des journées régulières de douze (12) heures pour les secteurs néonatalogie et unité de soins intensifs pédiatriques.

Les buts visés par ce projet pilote sont de mesurer la fonctionnalité d'un tel horaire et d'évaluer la capacité d'attraction et de rétention auprès du personnel.

Ledit projet pilote devra avoir une durée d'un (1) an et s'appliquer aux personnes salariées titulaires de poste dans ces secteurs, ayant terminé leur période d'initiation et d'essai sur une base volontaire.

À la conclusion de ce projet pilote, les parties conviennent d'en évaluer les résultats afin de déterminer la pertinence d'introduire ce type d'horaire dans ces secteurs.

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente A Procédure concernant le choix de vacances

CONSIDÉRANT les dispositions prévues à l'article 102 concernant la notion de service et de secteurs;

CONSIDÉRANT les regroupements de vacances prévus à la lettre d'entente A «procédure concernant les choix de vacances des infirmières» signée le 22 septembre 2016;

CONSIDÉRANT la nécessité de modifier les regroupements de vacances prévus à ladite lettre d'entente en raison des modifications apportées à la structure organisationnelle;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. La présente entente annule et rend sans effet la lettre d'entente signée entre les parties le 11 décembre 2013 relative à la procédure concernant les choix des vacances des infirmiers;
3. Le paragraphe 1 de la lettre d'entente A est abrogé et remplacé par ce qui suit;

L'employeur détermine la date des congés annuels pour le personnel infirmier en tenant compte des préférences exprimées par les personnes salariées et de leur ancienneté, mais appliqués pour l'ensemble du personnel infirmier et en fonction des regroupements suivants :

PLATEAU HOSPITALISATION DE MÉDECINE PÉDIATRIQUE
Unité d'hospitalisation de soins pédiatriques
Programme de soins intégrés continus (PSIC)
Centre intégré des thérapies extra-corporelles (CFTE) incluant hémodialyse et aphérèse
Clinique de dialyse péritonéale, clinique de greffe rénale, clinique de néphrologie
Centre de jour pédiatrique, centre de jour multi-spécialité

PLATEAU SOINS PSYCHIATRIQUES
Unité d'hospitalisation de psychiatrie et hôpital de jour en psychiatrie

PLATEAU MULTIFONCTIONS
Clinique de dermatologie, cliniques des anomalies vasculaires, clinique d'allergie
Clinique d'endocrinologie. Clinique de diabète, programme des pompes à insulines
Clinique immunologie spéciale
Psychiatrie ambulatoire
Clinique immunologie et rhumatologie
Clinique maladies infectieuses
Clinique de médecine de l'adolescence
Clinique de pédiatrie
Clinique de pédiatrie sociale
Centre intégré des troubles de la conduite alimentaire (CITCA)

PLATEAU CIRENE
Clinique de neurologie, clinique de neuro-cardiologie, clinique de neuro-chirurgie
Clinique de pédiatrie du développement, clinique de néonatalogie

PLATEAU INVESTIGATION FONCTIONNELLE
Clinique de gastro-entérologie
Clinique de médecine physique
Clinique de cardiologie
Clinique de chirurgie cardiaque
Clinique de pneumologie, clinique de fibrose kystique

PLATEAU HOSPITALISATION MÉDICO-CHIRURGICAUX
Unité d'hospitalisation de chirurgie
Unité d'hospitalisation de médico-chirurgicale

PLATEAU INFRASTRUCTURES SPÉCIALISÉES
Clinique cranio-facial et fissure palatine
Clinique de chirurgie pédiatrique, exploration digestive, clinique de chirurgie mineure, clinique de plastie
Clinique d'ORL
Clinique d'urologie
Clinique d'ophtalmologie
Clinique de médecine dentaire
Clinique d'orthopédie
Clinique de Spina bifida
Clinique d'audiologie et de dépistage de la surdité
Clinique de traumatisme cranio-cérébral / SAAQ

PLATEAU SOINS ONCOLOGIQUES
Unité d'hospitalisation 2-12. 3-12
Centre de jour oncologique

URGENCE

PLATEAU SOINS CRITIQUES
Unité d'hospitalisation des soins intensifs, unité d'hospitalisation des soins intensifs et intermédiaires, ECMO/VAD

PLATEAU NÉONATOLOGIE
Unité d'hospitalisation de soins intensifs et intermédiaires
Transport néonatal

PLATEAU MÈRE ENFANT / GYNÉCOLOGIE
Unité d'hospitalisation Mère-enfant

PLATEAU CPA/GÉNÉTIQUE
CPA
Génétique

PLATEAU AMBULATOIRE MÈRE ENFANT
Clinique externe obstétrique-gynécologie, dépistage trisomie-21

PLATEAU MÉDECINE FOETO-MATENELLE ANTE ET PÉRIPARTUM
Unité des naissances, bloc obstétrical, unité d'hospitalisation de médecine fœto-maternelle antepartum (GARE), unité d'hospitalisation des soins intermédiaires obstétricaux (SIO), GARE à domicile (GAREDO), triage gynéco-obstétrique, centre d'interventions spécialisées (CIO)

CLINIQUE DE LA DOULEUR

SOINS PALLIATIFS

CENTRE DE COORDINATION DES ACTIVITÉS RÉSEAUX
Service de liaison consultation réseau
Activités réseaux

DIRECTION DE LA RÉADAPTATION
Unité de réadaptation fonctionnelle intensive (URFI)
Hébergement et Répit, ressources résidentielles
Milieus scolaires
Équipe de soutien CRME
Plateau ambulatoire déficience motrice

UNITÉ FONCTIONNELLE DU BLOC OPÉRATOIRE
Bloc opératoire
Salle de réveil
Unité de chirurgie d'un jour
Équipe de soutien CRME
Plateau ambulatoire déficience motrice

AUTRES SERVICE
Équipe de relève (DESA)
Système de remplacement (DESA)
Équipe Volante (DESA)
Imagerie Médicale (DAMU)
a. Administration (DESA)
Secteur de développement de la pratique en soins infirmiers (DSI)
Unité de pharmacologie

2. Advenant des difficultés d'application de la présente entente les parties s'engagent à se rencontrer et à évaluer la situation.

3. La présente est faite sans admission de la part des parties et ne peut être invoquée pour avoir valeur de précédent.

Lettre d'entente B Aménagement d'horaire – horaire comprimé (horaire de douze heures) pour le personnel infirmier

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Les ententes ci-dessous sont abrogées et remplacées par la présente entente.
 - *Aménagement d'horaire – horaire comprimé (horaire de douze (12) heures) pour le personnel infirmier* signée le 26 février 2018
 - *Aménagement d'horaire – horaire comprimé (horaire de 11.25 heures) pour le personnel inhalothérapeute – Projet pilote* signée le 6 mai 2019

Étendue

2. L'employeur permet l'application d'un horaire comprimé (horaire de douze heures) au personnel infirmier et inhalothérapeute tel que défini aux articles 100.1 de la convention collective locale en vigueur.

Modalités d'application

3. L'employeur modifie l'horaire de travail des personnes salariées qui bénéficient de la présente entente afin de former des quarts de travail douze (12) heures (désignant aux fins de la présente entente un horaire atypique de 11.25 ou 11.5 heures travaillées) dont les modalités d'application sont les suivantes :
 - a) Un quart de douze heures est défini, aux fins de la présente entente, par une journée régulière de travail de 11.25 heures pour la personne dont la journée régulière nonobstant l'application de l'horaire comprimé est de 7.25 heures et par une journée régulière de travail de 11.5 heures pour la personne dont la journée régulière nonobstant l'application de l'horaire comprimé est de 7.5 heures.
 - b) Le temps alloué pour le repas est de quarante-cinq (45) minutes pour la personne dont la journée régulière de travail est de 11.5 heures et de soixante (60) minutes pour la personne dont la journée régulière de travail est de 11.25 heures en vertu de la présente entente.
 - c) La personne salariée a droit à trois (3) périodes de pause rémunérées de quinze (15) minutes par quart de travail. Cependant, la personne salariée ne peut prendre ses périodes de pause, ni au début, ni à la fin de sa journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour le repas. Elle peut toutefois accoler deux périodes de pause ensemble, avec l'accord de son supérieur immédiat.
 - d) L'horaire de travail est établi selon l'article 109.11 de la convention collective locale en vigueur. Les parties conviennent que, sous réserves de circonstances particulières, les horaires de travail de douze (12) heures ne débutent et ne se terminent pas entre 0h et 5h45am. L'employeur s'engage, avant de mettre en place des heures débutant ou se terminant durant cette période, à rencontrer le Syndicat afin d'en évaluer les impacts.
 - e) La personne salariée à temps complet qui bénéficie de l'horaire comprimé travaille treize (13) jours par période de quatre (4) semaines mais ne doit pas avoir pour effet de diminuer les heures travaillées par rapport au poste d'origine de la personne salariée.
 - f) Pour les personnes salariées à temps partiel, le nombre de jours de travail à l'horaire par période de quatre semaines doit être égal ou supérieur au nombre d'heures au poste.
4. L'octroi des horaires douze (12) heures se fait selon les deux modalités suivantes :
 - Par affichage de postes douze (12) heures conformément aux dispositions relatives aux mutations volontaires prévue à la convention collective;
 - Par contrats temporaires d'horaires douze (12) heures.

5. La personne salariée affectée au quart de nuit ne peut convertir en temps chômé sa prime de nuit, nonobstant l'article 111.6 de la convention collective locale.
6. Nonobstant l'article 111.1 de la convention collective locale, la personne salariée à temps complet a droit aux huit (8) jours de congé férié suivant :

F1	Fête du Canada
F2	Fête du Travail
F3	Action de grâce
F6	Noël: 25 décembre
F8	Jour de l'An: 1 ^{er} janvier
F11	Lundi de Pâques
F12	Journée nationale des patriotes
F13	Fête Nationale

Pour les personnes salariées à temps complet les congés fériés prévus à l'article 111.5 de la convention collective locale sont convertis dans une banque d'heures de congés. Chaque journée de congé férié prise est déduite de cette banque selon le nombre heures réel en horaire de douze (12) heures, soit de 11.25 ou 11.5 heures selon le cas. La banque d'heures de congés fériés pour la personne salariée à temps complet est de :

- 94.25 heures par année pour la personne salariée dont la journée en horaire douze (12) heures est de 11.25 heures
- 97.5 heures par année pour la personne salariée dont la journée en horaire douze (12) heures est de 11.5 heures

La personne salariée à temps complet qui bénéficie de la présente entente pour une durée inférieure à douze (12) mois se voit créditer un nombre d'heures équivalent au nombre de jours de congé fériés officiels qu'il y a eu durant cette période.

La personne salariée à temps complet qui bénéficie de la présente entente pour une durée inférieure à douze (12) mois se voit créditer un nombre d'heures de temps à reprendre équivalent au nombre de jours de congé fériés officiels qu'il y a eu durant cette période.

L'article 111.5 de la convention collective locale s'applique intégralement et n'est nullement modifié ni amendé par la présente entente.

L'article 19.03(2) de la convention collective nationale s'applique uniquement aux jours de congé fériés énoncés au présent paragraphe, ainsi qu'au paragraphe 7 de la présente entente.

7. La personne salariée à temps complet peut, à son choix, bénéficier, de deux (2) jours de congés fériés additionnels, soit les jours suivants :
 - F5 : Veille de Noël : 24 décembre
 - F7 : Veille du Jour de l'An : 31 décembre

Si la personne salariée à temps complet bénéficie de la présente entente pour une durée inférieure à douze (12) mois ou que sa banque de temps à reprendre est insuffisante pour couvrir les jours de congés fériés additionnels définis au présent paragraphe, l'employeur peut débiter de sa banque de maladie le nombre d'heures manquantes. Si la banque de maladie est elle-même insuffisante, la personne salariée peut s'entendre avec le service de la paie pour une avance de rémunération.

8. La personne salariée titulaire d'un poste à temps complet dont la journée régulière de travail est de 11.25 heures en vertu de la présente entente qui bénéficie de la présente entente accumule un solde positif de 1.25 heures en temps à reprendre à taux simple pour chaque période horaire de quatre (4) semaines pendant laquelle elle bénéficie de l'horaire comprimé.
9. La personne salariée titulaire d'un poste à temps complet dont la journée régulière de travail est de 11.5 heures en vertu de la présente entente qui bénéficie de la présente entente accumule un solde négatif de 0.5h en temps à reprendre à taux simple pour chaque période horaire de quatre (4) semaines pendant laquelle elle bénéficie de l'horaire comprimé.

10. L'employeur débite 11.25 heures ou 11.5 heures, selon la durée de la journée régulière de travail, de la banque de congé-maladie de la personne salariée prévue au paragraphe 23.29 de la convention collective nationale, pour chaque jour d'absence maladie.

Les dispositions de la convention collective nationale sur le régime d'assurance salaire ne sont pas modifiées par la présente entente.

11. Aux fins de la présente entente, la prime de soir et de nuit est rémunérée selon les modalités prévues au présent paragraphe. L'application de ces primes lors de périodes non couvertes par le présent paragraphe doit faire, le cas échéant, l'objet de discussions entre les parties.

Un quart de 11.25 heures travaillées est constitué d'un quart régulier de 7.25 heures travaillées auquel s'ajoute une période de 4 heures travaillées. Un quart de 11.5 heures travaillées est constitué d'un quart régulier de 7.5 heures travaillées auquel s'ajoute une période de 4 heures travaillées. La durée du quart régulier en incluant la période de repas est de 8.25 heures.

- Personne dont le quart débute entre 7h et 9h45 inclusivement :
La personne est considérée avoir un quart régulier de jour auquel s'ajoute une période de 4 heures de soir. Elle reçoit la prime de soir pour la période de 4 heures de soir.
- Personne dont le quart débute entre 10h et 11h45 inclusivement :
La personne est considérée avoir un quart régulier de soir auquel s'ajoute une période de 4 heures de jour. Elle reçoit la prime de soir pour le quart régulier de soir.
- Personne dont le quart débute entre 18h à 20h inclusivement :
La personne est considérée avoir un quart régulier de nuit auquel s'ajoute une période de 4 heures de soir. Elle reçoit la prime de nuit pour le quart régulier de nuit et la prime de soir pour la période de 4 heures de soir.
- Personne dont le quart débute entre 23h à 23h45 inclusivement :
La personne est considérée avoir un quart régulier de nuit suivi d'une période de 4 heures. Elle reçoit la prime de nuit pour le quart régulier de nuit et les heures consécutives jusqu'à 8h pour les heures effectivement travaillées.

12. Un maximum de quatre (4) heures de travail en temps supplémentaire peut être accolé à un quart de travail de douze (12) heures.

13. La personne salariée à temps complet qui bénéficie de la présente entente est rémunérée 36.25 heures ou 37.5 heures par semaine selon la journée régulière de travail en vertu de la présente entente lorsqu'elle est en congé annuel.

14. Les congés sociaux prévus à l'article 25 de la convention collective nationale sont rémunérés conformément à l'Annexe Y de la convention collective FSSS-CSN. Ainsi les personnes salariées ont droit au nombre de jours de congés prévus à l'article 25 de la convention collective nationale et sont rémunérées comme si elles étaient au travail sans toutefois dépasser le nombre d'heures accordé à la personne ayant un horaire régulier. Les heures de congé non rémunérées, le cas échéant, seront considérées comme en absence autorisée.

15. Les dispositions des articles 110.5 à 110.11 de la convention collective locale continuent à s'appliquer aux personnes salariées qui bénéficient de la présente entente. Toutefois, une période de garde qui précède ou qui suit immédiatement un quart de travail de douze (12) heures ne peut excéder quatre (4) heures. Dans un tel cas, la personne salariée doit exécuter deux (2) gardes de quatre (4) heures pour compléter son tour de rôle.

16. Aux fins d'application de l'article 19.01 de la convention collective nationale, la journée régulière de travail de la personne salariée bénéficiant de l'horaire comprimé est de 11.25 heures ou 11.5 heures selon la durée de la journée régulière de travail en vertu de la présente entente.

La semaine régulière de travail tel que prévue à la *Nomenclature des titres d'emploi*, des

libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux est de 36.25 heures ou de 37.5 heures pour le personnel infirmier visés par la présente entente. Toutefois, les heures de travail en découlant sont étalées sur une période de quatre (4) semaines.

Aux fins d'application de l'article 19.01 de la convention collective nationale, la semaine régulière de travail de la personne salariée est de 33.75 heures ou 34.5 heures de travail (trois quarts de travail). L'horaire régulier de la personne salariée peut cependant inclure un quatrième quart de travail dans une semaine, une fois par période horaire de quatre (4) semaines, en application de l'étalement des heures de travail prévu à l'alinéa précédent, sans donner ouverture au temps supplémentaire.

L'employeur peut également, sur demande de la personne salariée, inclure à l'horaire régulier de la personne salariée à temps partiel un quatrième quart de travail dans une semaine, deux (2) fois par période horaire, en application de l'étalement des heures de travail prévu à l'alinéa précédent, sans donner ouverture au temps supplémentaire.

Nonobstant l'article 8.09 de la convention collective nationale, le délai minimum entre la fin et la reprise du travail à l'occasion d'un changement de quart de travail est de douze (12) heures.

17. Au terme de la période de référence, l'employeur rémunère la personne salariée ou récupère le temps à reprendre accumulé en vertu des paragraphes 5, 7 et 8 de la présente entente. De plus, l'employeur remet à la personne salariée les heures débitées dans sa banque de congés de maladie, si elle n'a pas bénéficié des congés fériés additionnels prévus au paragraphe 7 de la présente entente.

L'employeur réajuste également les jours de congés fériés auxquels la personne salariée a droit pendant la période de référence.

18. Afin de bénéficier de l'horaire comprimé, la personne salariée doit être en mesure d'occuper en tout temps son poste à raison d'un minimum de huit (8) jours par deux (2) semaines. Dans le cas du titre d'emploi d'infirmière auxiliaire et d'inhalothérapeute cette exigence est d'un minimum de sept (7) jours par deux (2) semaines. Lorsque la situation le permet, l'employeur peut permettre à une personne salariée titulaire d'un poste comportant un nombre d'heures inférieur de bénéficier d'un contrat temporaire d'horaire douze (12) heures si elle accepte le rehaussement temporaire de son poste selon le minimum requis.

19. De façon à assurer l'équilibre des ressources, l'employeur peut annuler des quarts de douze (12) heures et les remplacer par des quarts réguliers de 7.25 heures (ambulatoire) ou 7.5 heures (hospitalisation). La personne salariée ne subit alors aucun préjudice quant aux heures travaillées. L'employeur annule, le cas échéant, les quarts de douze (12) heures dans l'ordre suivant :

- Parmi les personnes volontaires pour une telle modification;
- Par ordre inverse d'ancienneté parmi les personnes salariées bénéficiant d'un contrat temporaire douze (12) heures.

20. Les modalités suivantes s'appliquent lors de l'absence d'une personne salariée qui bénéficie de la présente entente :

Absence de moins de dix (10) jours de travail

- a) L'employeur fractionne le quart de travail à remplacer en un quart régulier de 7.25 heures ou de 7.5 heures selon la durée de la journée régulière de travail et un quart de quatre (4) heures et le comble à taux régulier via le système de remplacement selon les règles prévus à l'article 106 de la convention collective locale;
- b) Si nécessaire, l'employeur comble le remplacement en tout ou en partie en temps supplémentaire.

Absence de dix (10) jours de travail et plus

- c) L'employeur offre, par ancienneté et en fonction du besoin à combler, des quarts de douze (12) heures d'abord à une personne salariée du secteur, ensuite à une personne salariée inscrite au système de remplacement. Dans ce cas elle est soumise aux conditions de la présente entente;
- d) L'employeur comble le remplacement de plus de dix (10) jours de travail via le système de remplacement selon un horaire traditionnel, et ce, jusqu'à la confection du prochain horaire de travail.

Si les mesures prévues aux alinéas c) et d) s'avèrent insuffisantes, l'employeur peut alors décider de soustraire une personne salariée à l'application de la présente entente de façon à équilibrer les quarts de travail. Dans un tel cas, l'employeur procède alors :

- e) parmi les personnes salariées volontaires pour être retirées de l'application de la présente entente;
- f) par ordre inverse d'ancienneté. Toutefois, l'équilibre entre les fins de semaine doit être assuré en tout temps.

Période de probation et d'initiation et d'essai

21. La période de probation prévue à l'article 103 de la convention collective locale est modifiée selon les modalités suivantes pour la personne salariée qui bénéficie de la présente entente :

- La période de probation est de vingt-neuf (29) jours de travail, incluant la période d'orientation.

22. La période d'initiation et d'essai prévue à l'article 107.24 de la convention collective locale est modifiée selon les modalités suivantes pour la personne salariée qui bénéficie de la présente entente :

- treize (13) jours de travail, dans le cas d'un poste couvert par le titre d'emploi d'infirmière, d'infirmière auxiliaire ou d'inhalothérapeute;
- vingt-neuf (29) jours de travail pour tout autre titre d'emploi.

Les périodes d'orientation spécifique prévues à l'Annexe 1 seront ajustées en fonction du nombre d'heures effectués si la personne salariée bénéficie de la présente entente;

Modalités applicables aux contrats temporaires de douze (12) heures

23. Les quarts de travail sont octroyés en fonction du quart d'origine. Lorsqu'un modèle horaire douze (12) heures n'est pas disponible dans un secteur sur le quart de travail de soir, les personnes salariées qui détiennent un quart de travail de soir peuvent soumettre une demande pour le quart de travail de jour ou de nuit. L'employeur octroie les quarts de travail de douze heures par ancienneté parmi les personnes salariées ayant signifié leur intérêt à se prévaloir d'un tel horaire. Tout horaire douze (12) heures qui devient disponible en cours d'année de référence est octroyé par ancienneté, en fonction du quart d'origine, à la personne salariée ayant préalablement signifié son intérêt. L'octroi d'un bloc de quatre heures de travail accolé avant ou après un quart de travail régulier est offert en tenant compte de l'ancienneté. Lorsque deux personnes salariées sont en pairage elles peuvent convenir entre elles de procéder à une rotation des quarts de travail.

Pour le personnel affecté à des horaires de rotation, comportant plus d'un quart, l'employeur octroi les quarts de travail de douze heures en fonction du quart de rotation d'origine, soit un quart de rotation jour/soir ou jour/nuit.

24. La personne salariée qui désire bénéficier d'un contrat temporaire douze (12) heures s'engage pour une période de référence d'un an et ne peut y mettre fin avant terme.

L'année de référence débute la première semaine de l'horaire incluant le 1^{er} juillet et se termine la dernière semaine paie de l'horaire se terminant avant le 1^{er} juillet de l'année suivante.

Toutefois, l'employeur peut permettre à une personne salariée, lorsque les circonstances le justifient, de mettre fin à l'application de la présente entente en cours de période de référence.

25. La personne salariée intéressée par un contrat temporaire de douze (12) heures doit compléter et remettre à son gestionnaire le formulaire prévu à cet effet entre le 1^{er} et 15 mars inclusivement de chaque année.
26. La personne salariée qui est en absence autorisée pendant la période prévue au paragraphe précédent peut compléter et remettre à son gestionnaire le formulaire à cet effet dans les sept (7) jours suivant son retour au travail sous réserve de la disponibilité d'un horaire douze (12) heures dans son secteur à son retour. La modification de son horaire de travail, s'il y a lieu, entre en vigueur à la première journée de la période d'horaire suivant le dépôt du formulaire si possible.
27. Le gestionnaire détermine le nombre de quarts (ou présence) de travail de douze (12) heures qu'il souhaite instaurer pour chaque quart de travail et pour chaque titre d'emploi en fonction des besoins du service / secteur. Il les attribue aux personnes salariées qui ont exprimé l'intérêt d'en bénéficier et ce en conformité avec le paragraphe 23 de la présente entente.
28. Pour permettre l'application de l'horaire comprimé, le gestionnaire doit assurer le pairage en jumelant deux personnes salariées qui complètent une période de vingt-quatre (24) heures. L'employeur peut toutefois attribuer des horaires de douze (12) heures sans assurer un pairage lorsque la situation le permet.
29. L'employeur peut mettre fin à la participation d'une personne salariée à l'horaire comprimé si les conditions d'ouverture prévues aux paragraphes 27 et 28 de la présente entente ne sont plus présentes. Dans un tel cas, l'employeur procède alors :
 - a) Par ancienneté, parmi les personnes salariées volontaires pour être retirées de l'application de la présente entente;
 - b) par ordre inverse d'ancienneté. Toutefois, l'équilibre entre les fins de semaine doit être assuré en tout temps.

La fin de la participation de la personne salariée à l'horaire de douze (12) heures, mentionnée au présent paragraphe, est effective à l'horaire de travail suivant à moins de circonstances particulières, auquel cas, le préavis de sept (7) jours prévu à l'article 109.12 de la convention collective locale s'applique.

30. Le poste dont la personne salariée est titulaire n'est pas modifié par un contrat temporaire douze (12) heures. Seul son horaire de travail est affecté.
31. La personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel qui est couverte par la présente entente accepte automatiquement l'augmentation nécessaire de la garantie d'heures de travail prévues au poste dont elle est titulaire, de façon :
 - a) à lui permettre d'exécuter un nombre complet de quarts de travail de douze (12) heures conformément au paragraphe 3 e).
 - b) à permettre le pairage de son horaire avec celui d'une autre personne salariée

Cette augmentation de la garantie d'heures est temporaire et n'a effet que pendant la période pour laquelle la personne salariée bénéficie de l'horaire comprimé.

32. Lorsqu'une personne salariée obtient un poste en vertu des règles de mutations volontaires prévues à l'article 107 de la convention collective locale, elle peut faire une demande à son nouveau gestionnaire afin de se prévaloir d'un contrat temporaire douze (12) heures en complétant le formulaire prévu à cet effet dans les 7 jours suivant sa nomination. Dans ce cas, elle s'engage jusqu'à la fin de la période de référence.

33. Dans un tel cas, le nouveau gestionnaire détermine s'il peut permettre à la personne salariée de bénéficier de l'horaire comprimé en fonction des critères déterminés aux paragraphes 27 et 28 de la présente entente.

Stationnement

34. Les personnes salariées déjà détentrice d'un droit de stationnement voient leurs heures d'accès ajustées. L'employeur s'efforce d'offrir aux détenteurs de vignettes de soir et de nuit l'accès au stationnement de jour.

Dispositions finales

35. Les dispositions de la convention collective locale ou nationale qui ne sont pas spécifiquement modifiées par la présente entente continuent à s'appliquer.
36. Les dispositions prévues à la présente peuvent en tout temps être modifiées avec l'accord écrit des parties.
37. Advenant que des modifications soient apportées aux conventions collectives concernant l'application des horaires comprimés, les parties se rencontrent afin de modifier la présente entente et la rendre conforme aux conventions collectives, le cas échéant.
38. Les parties conviennent, le cas échéant, de se rencontrer afin de discuter et de tenter de régler tout problème qui pourrait survenir dans l'application ou l'interprétation de la présente entente.
39. Les parties conviennent que la présente entente devra faire l'objet d'une réévaluation sur une base annuelle, à la demande de l'une ou l'autre des parties.
40. Advenant des difficultés d'application de la présente entente, les parties s'engagent et à se rencontrer pour évaluer la situation.
41. La présente entente entre en vigueur à la signature de la présente.
42. La présente entente est faite sans admission de la part des parties et ne saurait être invoquée pour avoir valeur de précédent.

Lettre d'entente B-1 Addenda à la lettre d'entente B de la convention collective locale concernant l'aménagement d'horaire – horaire comprimé (horaire de douze (12) heures) pour le personnel infirmier (ci-après nommé : l'entente sur l'horaire comprimé)

1. La présente s'applique uniquement aux personnes salariées infirmières, infirmières cliniciennes, AIC et infirmières auxiliaires qui sont titulaires d'un poste à temps complet.
2. Nonobstant toute disposition à l'effet contraire prévue à l'entente sur l'horaire comprimé, la personne salariée peut demander que l'application de l'horaire comprimé selon les modalités prévues à ladite entente soit permanente. Dans un tel cas, ni l'employeur, ni la personne salariée ne peuvent décider de mettre fin à l'application de l'horaire comprimé, et ce, même d'un commun accord.
3. Le chef de service détermine le nombre de personnes salariées qui peuvent se prévaloir d'un horaire comprimé de façon permanente en fonction des besoins du secteur. Il les attribue par la suite par ancienneté parmi les personnes salariées qui ont exprimé le désir de bénéficier des dispositions de la présente entente, en tenant compte des préférences exprimées et des besoins du secteur.
4. L'employeur peut déterminer un horaire différent de celui prévu au paragraphe 2 (d) de l'entente sur l'horaire comprimé
5. Le poste dont la personne salariée est titulaire n'est pas modifié par l'application de la présente entente : seul son horaire de travail est affecté.
6. Lorsque le poste de la personne salariée qui bénéficiait des dispositions de la présente entente devient vacant, il est réaffecté selon les dispositions prévues à la convention collective concernant les mutations volontaires sans garantie d'horaire comprimé. Le chef de service peut toutefois décider d'offrir aux personnes salariées titulaires de poste à temps complet dans son secteur la possibilité de bénéficier de l'horaire comprimé sur une base permanente. Il procède alors par ancienneté.
7. Les paragraphes 16, 17 et 20 à 28 de l'entente sur l'horaire comprimé ne s'appliquent pas aux personnes salariées qui bénéficient de la présente entente.
8. Les dispositions de l'entente sur l'horaire comprimé ainsi que celles des dispositions des conventions collectives ou nationales qui ne sont pas spécifiquement modifiées par la présente entente continuent de s'appliquer aux personnes salariées qui bénéficient de la présente entente en y apportant les adaptations nécessaires.
9. L'employeur s'engage à transmettre au syndicat l'information concernant les personnes salariées qui se prévalent de la présente entente.
10. Les parties conviennent, le cas échéant, de se rencontrer afin de discuter et de tenter de régler tout problème qui pourrait survenir dans l'application ou l'interprétation de la présente entente.
11. La présente entre en vigueur à la signature de la présente.
12. La présente entente est faite sans admission de la part des parties et ne saurait être invoquée pour avoir valeur de précédent.

Lettre d'entente C Transferts d'accréditation chez les externes

CONSIDÉRANT les nombreux transferts d'une unité d'accréditation à l'autre pendant la période où une personne salariée termine ses études en vue d'exercer la profession d'infirmier ;

CONSIDÉRANT les risques d'erreur inhérents lors d'une telle opération ;

CONSIDÉRANT le souhait des parties de simplifier le dit processus ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La personne salariée qui transfère d'une unité d'accréditation à l'autre dans le cadre de ses études en vue d'exercer la profession d'infirmier, entre autres pendant son externat et lorsqu'elle devient CEPI, conserve lors de son transfert l'ancienneté dont elle bénéficiait.
2. La personne salariée, appartenant au SNE (secteur auxiliaire) ou au SNE (secteur bureau) n'est pas tenue de respecter la disponibilité minimale prévue à la convention collective locale pendant qu'elle effectue son externat dans l'unité d'accréditation du SPSIC.
3. La personne salariée est soumise à une période de probation dans les situations suivantes :
 - a) à son embauche ;
 - b) lorsqu'elle intègre pour la première fois une unité d'accréditation ;
 - c) lorsqu'elle devient CEPI.
4. Si une personne salariée ne réussit pas la période de probation prévue aux alinéas b) et c) du paragraphe précédent, elle réintègre l'unité d'accréditation d'origine avec tous les droits prévus et privilèges incluant l'ancienneté acquise dans l'autre unité.
5. La personne salariée qui transfère d'une unité d'accréditation à l'autre, dans le cadre de la présente entente, verse des cotisations syndicales au syndicat représentant le secteur dans lequel elle œuvre.
6. Lorsqu'un employé transfère du SNE (secteur bureau) ou du SNE (secteur auxiliaire) vers le SPSIC pendant son externat, l'employeur maintient les assurances collectives du SNE (secteur bureau) ou du SNE (secteur auxiliaire), de façon à permettre à l'employé d'être toujours couvert.
7. Les dispositions de la convention collective locale ou nationale qui ne sont pas spécifiquement modifiées par la présente entente continuent à s'appliquer.
8. Les dispositions prévues à la présente peuvent en tout temps être modifiées avec l'accord écrit des parties.
9. Les parties conviennent, le cas échéant, de se rencontrer afin de discuter et de tenter de régler tout problème qui pourrait survenir dans l'application ou l'interprétation de la présente entente.
10. La présente entente est faite sans admission de la part des parties et ne saurait être invoquée pour avoir valeur de précédent ;

Lettre d'entente D Transfert d'une personne salariée au service du bloc opératoire

CONSIDÉRANT QUE la convention collective locale liant les parties détermine les règles concernant les dates de transfert d'une personne salariée sur un nouveau poste ;

CONSIDÉRANT QU'il est souvent impossible d'organiser les périodes d'orientation au service du bloc opératoire selon les dates de transfert déterminées par les règles prévues à la convention collective locale liant les parties ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE :

1. Suspendre l'application du paragraphe 107.29 de la convention collective locale liant les parties lorsqu'une personne salariée obtient un nouveau poste au service du bloc opératoire ;
2. Déterminer la date de transfert d'une personne salariée qui obtient un nouveau poste au service du bloc opératoire en fonction des dates d'orientation disponibles dans le service. Cette date ne doit pas dépasser de deux mois le délai prévu à l'article 107.29 ;
3. La présente entente est faite sans admission de la part des parties et ne peut être invoquée pour avoir valeur de précédent.

Lettre d'entente E Réembauche du personnel infirmier retraité

CONSIDÉRANT la pénurie de personnel en soins infirmiers au sein de l'établissement ;

CONSIDÉRANT la perte d'expertise de personnel en soins infirmiers spécialisés quittant pour la retraite ;

CONSIDÉRANT la volonté exprimée par le personnel en soins infirmiers retraités de continuer à contribuer aux soins au CHU Sainte-Justine en ayant moins de contraintes associées à l'emploi ;

CONSIDÉRANT la lettre d'entente no 29 de la convention collective nationale ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'employeur peut embaucher des personnes qui ont pris leur retraite du CHU Sainte-Justine. Dans ce cas, ces personnes bénéficient d'un nouveau contrat de travail et ne peuvent invoquer aucun des avantages ou privilèges (incluant l'ancienneté) acquis dans le cadre de leur contrat de travail antérieur ;
2. En vertu de la lettre d'entente no 29 de la convention collective nationale, les personnes salariées embauchées en vertu de la présente entente sont soustraites du processus de titularisation ;
3. Les personnes salariées ainsi embauchées sont inscrites au système de remplacement ;
4. Contrairement aux dispositions prévues au paragraphe 106.10 de la convention collective locale, les personnes embauchées en vertu de la présente entente ne sont pas tenues de donner des disponibilités minimales ;
5. Les personnes salariées embauchées en vertu de la présente entente, sont soustraites à l'application de la disponibilité prévue à l'article 110,05 b) à moins qu'elle en décide autrement. Dans ce cas, elles ne peuvent émettre de disponibilité pour effectuer du temps supplémentaire.
6. Toutes autres dispositions des conventions collectives locale et nationale qui n'ont pas été modifiées par la présente continuent de s'appliquer aux personnes embauchées en vertu de la présente entente ;
7. La présente est faite sans admission et ne saurait avoir valeur de précédent.

Lettre d'entente E-1 Réembauche du personnel inhalo retraité du CHU Sainte-Justine

CONSIDÉRANT la pénurie de personnel inhalothérapeute au sein de l'établissement ;

CONSIDÉRANT la perte d'expertise de personnel en inhalothérapie quittant pour la retraite ;

CONDIDÉRANT la volonté exprimée par le personnel inhalothérapeute retraité de continuer à contribuer aux soins au CHU Sainte-Justine en ayant moins de contraintes associées à l'emploi ;

CONSIDÉRANT la lettre d'entente no 29 de la convention collective nationale ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'employeur peut embaucher des inhalothérapeutes qui ont pris leur retraite du CHU Sainte Justine. Dans ce cas, ces personnes bénéficient d'un nouveau contrat de travail et ne peuvent invoquer aucun des avantages ou privilèges (incluant l'ancienneté) acquis dans le cadre de leur contrat de travail antérieur ;
2. En vertu de la lettre d'entente no 29 de la convention collective nationale, les personnes salariées embauchées en vertu de la présente entente sont soustraites du processus de titularisation ;
3. Les personnes salariées ainsi embauchées sont inscrites au système de remplacement et ne sont pas tenues d'émettre une disponibilité minimale ;
4. Les personnes salariées embauchées en vertu de la présente entente sont soustraites à l'application de la disponibilité prévue à l'article 110.05 b), à moins qu'elles en décident autrement. Dans ce cas, elles ne peuvent émettre de disponibilité pour effectuer du temps supplémentaire
5. Toutes autres dispositions des conventions collectives locale et nationale qui n'ont pas été modifiées par la présente continuent de s'appliquer aux personnes embauchées en vertu de la présente entente.
6. La présente est faite sans admission et ne saurait avoir valeur de précédent.

Lettre d'entente F-1 Privilège acquis – bonus après 20 ou 25 ans de service

1. Les articles 1 à 5 de l'entente du 9 avril 1998 conclus entre l'employeur et le Syndicat Québécois des Employées et employés de Service, section locale 298 (FTQ) concernant le bonus de vacances à l'occasion des 20 ans de service continuent à s'appliquer aux personnes salariées (inhalothérapeutes) suivantes.

Par soucis de confidentialité, nous n'avons pas transcrit les noms des personnes salariées mentionnés dans l'entente. La liste est disponible au local syndical.

2. L'entente du 12 avril 1996 conclue entre l'employeur et le Syndicat National des Employés de l'Hôpital Sainte-Justine (CSN) concernant le bonus de vacances à l'occasion des 20 ans de service continue à s'appliquer aux personnes salariées (infirmières auxiliaires) suivantes :

Par soucis de confidentialité, nous n'avons pas transcrit les noms des personnes salariées mentionnés dans l'entente. La liste est disponible au local syndical.

3. Les personnes salariées à qui l'employeur a déjà confirmé par écrit l'octroi d'un bonus de vacances en vertu des ententes mentionnées aux paragraphes 1 et 2 de la présente, ou en vertu de l'entente conclue le 2 avril 2002 entre le Syndicat des infirmières de l'Hôpital Sainte Justine et l'employeur et qui ne l'ont pas encore utilisé, continue de bénéficier de ce bonus de vacances selon les conditions prévues à l'entente d'origine ;
4. Les parties conviennent de se rencontrer et de discuter afin de tenter de régler tout problème d'application ou d'interprétation résultant de la présente entente ;
5. La présente entente est faite sans admission de la part des parties et ne saurait être invoquée pour avoir valeur de précédent.

Lettre d'entente F-2 Bonus de vacances à l'occasion de 25 ans de service

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT ;

1. La présente annule complètement et définitivement toute entente antérieure ayant trait au bonus de vacances à l'occasion des 25 ans de service.
2. La présente s'applique uniquement aux employés à l'emploi de l'Hôpital Sainte-Justine avant ou le 31 mars 1981 et ne peut en aucun cas s'appliquer à ceux qui le sont devenus ou qui le deviendront après cette date.
3. Un bonus de vacances est accordé, une seule fois, selon le tableau suivant :

Année d'embauche	Année d'éligibilité au bonus de vacances	Nombre de semaines du bonus
1971	1996	3
1972-1973	1997	3
1974-1975	1998	3
1976-1977	1999	3
1978-1979	2000	3
1980-1981	2001	3

4. Il est entendu que pour un employé à temps partiel, une semaine équivaut à 5 jours de vacances, rémunéré conformément au nombre d'heures hebdomadaire du poste dont l'infirmière est titulaire.
5. À compter de la date de la signature de la présente, ces jours du bonus de vacances peuvent être pris de façon discontinue mais doivent être pris dans les 10 années qui suivent.
6. Il est entendu que ces jours ne sont pas monnayables au départ.
7. Tous les griefs en suspens, individuels ou collectifs, concernant le bonus des vacances à l'occasion des 25 ans de service, sont considérés par la présente réglés de façon finale et globale.
8. La présente entente constitue un cas d'espèce. Elle est faite sans admission de la part des parties et ne saurait être invoquée pour avoir valeur de précédent.

Lettre d'entente G Stomothérapie

CONSIDÉRANT le besoin de prévoir la relève à moyen terme chez les infirmières en stomothérapie, en vue d'assurer le transfert des connaissances ;

CONSIDÉRANT la pénurie actuelle de personnel qualifié dans le domaine ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

1. L'employeur offre la possibilité à une (1) personne salariée d'être formée en stomothérapie selon les modalités prévues à la présente entente.
2. L'employeur affiche pour une période de sept (7) jours civils, dans les tableaux habituellement utilisés pour les affichages de poste, les détails et conditions de la formation offerte.
3. La personne salariée intéressée doit poser sa candidature par écrit en remplissant le formulaire prévu à cet effet et en le déposant à la Direction de la planification de la main d'œuvre et du développement organisationnel (DPMODO) avant 16 h 00 le dernier jour de l'affichage.
4. Pendant la période d'affichage, les documents de référence de l'Association canadienne des stomothérapeutes sont disponibles pour consultation par les personnes salariées à la réception de la DPMODO.
5. Pour être éligible à cette formation, la personne salariée doit rencontrer les exigences de l'Association canadienne des stomothérapeutes, entre autres :
 - être infirmière ;
 - détenir un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat comportant trois (3) certificats admissibles dont au moins deux (2) certificats admissibles dont au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers ;
 - deux années d'expérience récente en clinique ;
 - attestation à jour de RCR (réanimation cardio-respiratoire)
6. La formation et la documentation pour la formation sont exclusivement en langue anglaise.
7. L'employeur rencontre en entrevue de sélection les personnes salariées ayant posé leur candidature. Seules les huit (8) personnes salariées les plus anciennes sont convoquées et rencontrées par l'employeur.
8. La formation est accordée à la personne salariée la plus compétente, suite à l'entrevue de sélection, parmi celles qui ont posé leur candidature et qui répondent aux exigences pertinentes.
9. La personne salariée dont la candidature est retenue est temporairement libérée de son poste et bénéficie d'un stage d'observation obligatoire en stomothérapie d'un maximum de cinq (5) jours, pour lui permettre de se familiariser avec ce champ de pratique.
10. La personne salariée dont la candidature est retenue s'engage à s'inscrire, à suivre et à réussir le Programme de formation d'infirmière stomothérapeute offert par l'Association canadienne des stomothérapeutes. Ladite formation doit être suivie de façon continue.
11. L'employeur s'engage à défrayer le tiers (1/3) des coûts d'inscription des trois (3) cours reliés à la dite formation.
12. Dans le cas où un cours est échoué, l'employeur ne défraie aucune somme additionnelle pour la reprise de ce cours.

Aussi, dans le cas où la personne salariée abandonne le programme de formation en cours de route, elle doit rembourser la totalité des frais alors encourus par l'employeur.
13. La personne salariée dont la candidature est retenue devient titulaire sous condition suspensive d'un poste à temps complet d'infirmière clinicienne au service "Secteur de

développement de la pratique en soins infirmiers" (Direction des soins infirmiers). Elle deviendra pleinement titulaire du poste au terme de la réussite de sa formation en stomothérapie.

14. La personne salariée à qui un poste est accordé en vertu u paragraphe précédent est affectée prioritairement par l'employeur en stomothérapie.

S'il est impossible d'affecter la personne salariée en stomothérapie, celle-ci est alors affectée ailleurs dans les services s'il y a des besoins, autrement, elle est retournée au système de remplacement pour être affectée d'abord dans son secteur d'origine, ensuite dans un autre secteur pour lequel elle est orientée.

15. La personne salariée visée par la présente est libérée de ses fonctions avec solde pour participer aux stages requis dans le cadre de la formation, incluant les stages à l'extérieur du CHU Ste Justine.

16. Si la personne échoue la formation en stomothérapie, l'employeur retire le poste octroyé en vertu du paragraphe 13 de la présente et l'employée réintègre le poste dont elle était titulaire avant de bénéficier de la présente entente.

17. En cas de non-respect des obligations prévues au paragraphe précédent, la personne salariée devra rembourser à l'employeur les frais encourus par ce dernier en vertu de la présente entente, soit :

- les frais d'inscription prévus au paragraphe 11 ;
- les frais de stage prévus au paragraphe 16, incluant le salaire de la personne salariée libérée pour participer aux dits stages ;

18. Les parties conviennent le cas échéant, de se rencontrer afin de discuter et de tenter de régler tout problème qui pourrait survenir dans l'application ou l'interprétation de la présente entente.

19. La présente entente est faite sans admission de la part des parties et ne saurait être invoquée pour avoir valeur de précédent.

Lettre d'entente H Consultante en lactation

CONSIDÉRANT la mission de l'organisation ;

CONSIDÉRANT le désir de l'employeur de favoriser la formation et le développement de la main-d'œuvre ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'employeur offre, à chaque année, la possibilité à deux (2) personnes salariées d'être formées comme consultante en lactation selon les modalités prévues à la présente entente ;
2. Pour être éligible à cette formation, la personne salariée doit rencontrer les exigences suivantes :
 - être infirmière ;
 - accumuler mille (1000) heures d'expérience reconnue en allaitement ;
 - présenter dans une lettre ses motivations à suivre la formation ;
 - avoir une évaluation de la contribution individuelle satisfaisante.
3. Les personnes salariées qui répondent aux exigences pertinentes et qui sont titulaires d'un poste dans le programme Santé mère-enfant ont priorité sur les autres candidatures.
4. La formation est accordée par ancienneté parmi les personnes salariées ayant manifesté leur intérêt et répondant aux exigences pertinentes.
5. La personne salariée dont la candidature est retenue s'engage à s'inscrire au Programme de formation de consultante en lactation, à le suivre et à le réussir. Il est à noter que ladite formation doit être suivie de façon continue.
6. L'employeur s'engage à défrayer les coûts de ladite formation : ceux de la première certification et ceux des colloques en lien avec la première certification, et ce, conformément aux politiques de l'organisation et aux convention collectives applicables.
7. Dans le cas où la personne salariée échoue à la formation, elle doit défrayer tous les frais liés à cette formation et rembourser l'employeur, le cas échéant.
8. À défaut d'une entente concernant le remboursement prévu au point 7, l'employeur appliquera les modalités prévues à l'article 124.6 de la convention collective locale.
9. La présente formation est suivie à l'extérieur des heures de travail, et les heures de formation ne sont pas rémunérées.
10. La personne salariée dont la candidature est retenue doit assurer la prestation de travail prévue à son poste, à moins d'une entente particulière avec l'employeur.
11. La personne salariée qui bénéficie de la formation comme consultante en lactation, selon les modalités prévues à la présente entente, s'engage à demeurer au service de l'employeur pour une période de deux (2) années de travail suivant la fin de ladite formation. Dans l'éventualité d'une absence long terme pour cause de maladie, congé autorisé, blessure ou lésion professionnelle, ladite période est prolongée d'une durée équivalente à celle de la période d'absence en question.
12. En cas de non-respect des obligations prévues au paragraphe précédent, la personne salariée devra rembourser à l'employeur, au prorata du temps à écouler, sous les frais encourus par lui en vertu de la présente entente, soit :
 - les frais d'inscription ;
 - les frais d'examen.
13. Les parties conviennent, le cas échéant, de se rencontrer afin de discuter et de tenter de régler tout problème qui pourrait survenir dans l'application ou l'interprétation de la présente entente.

14. À défaut d'une entente sur les modalités de remboursement, l'employeur récupérera la totalité des sommes dues sur la paie de départ de la personne salariée.
15. La présente entente est faite sans admission de la part des parties et ne saurait être invoquée pour avoir valeur de précédent.

Lettre d'entente I-1 Transport néonatal des inhalothérapeutes

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'employeur crée des postes d'inhalothérapeutes affectés au transport néonatal dans le secteur Néonatalogie. Ces postes sont attribués conformément à la procédure et aux exigences prévues à la présente entente.
2. Les exigences spécifiques du poste d'inhalothérapeute affecté au transport néonatal sont les suivantes :
 - L'inhalothérapeute doit détenir un poste dans un des secteurs suivants : soins intensifs pédiatriques, soins intensifs néonataux ou à l'équipe volante. De plus, cette personne doit avoir travaillé dans ce secteur un an au cours des deux dernières années.
 - Flexibilité et disponibilité.
3. L'évaluation des candidatures s'effectue en trois étapes, de la façon suivante :

ÉTAPE 1- TEST ÉCRIT

Les personnes salariées candidates répondant aux exigences spécifiques subissent un test écrit destiné à mesurer les connaissances de base spécifiques en néonatalogie, les attitudes et les comportements. La personne salariée doit obtenir la note de passage minimale de quatre vingt pour cent (80 %) pour être admise à l'étape suivante.

ÉTAPE 2- ENTREVUE DE SÉLECTION

Les personnes salariées candidates ayant réussi l'étape 1 sont convoquées par l'employeur et rencontrées en entrevue de sélection afin d'évaluer :

- La facilité d'expression verbale ;
- La capacité d'établir des priorités ;
- La capacité d'établir de bonnes relations interpersonnelles et de résoudre des situations de conflit de façon positive ;
- La motivation et l'intérêt pour le rôle ;
- L'autonomie dans la mise à jour des connaissances ;

La personne salariée ayant le plus d'ancienneté et qui réussit l'entrevue est admise à l'étape 3.

L'employeur, peut permettre, selon les besoins du service, aux personnes salariées intéressées et ayant réussi les étapes 1 et 2 du processus d'évaluation des candidatures de suivre la formation adaptée prévue à l'étape 3. Une fois le processus d'évaluation réussi par la personne salariée et il peut devenir substitut. La formation est valide pour une durée de deux (2) ans.

ÉTAPE 3- FORMATION ADAPTÉE

La candidate retenue à la suite de l'étape 2 suit une formation théorique et pratique, incluant une période de jumelage, adaptée pour les inhalothérapeutes de transport néonatal. Dans le cadre de cette formation, la personne salariée doit, entre autres, réussir le cours de réanimation néonatale.

De plus, la personne salariée est évaluée dans le cadre de cette formation par des mises en situation clinique et par un examen final, dont la note de passage est de quatre-vingt-cinq pourcent (85 %). Le poste à combler est accordé par ancienneté parmi les personnes salariées qui ont complété et réussi le processus de sélection décrit précédemment. Il est offert prioritairement aux personnes travaillant déjà à l'équipe de transport, incluant les substituts, au moment de l'affichage.

Les personnes salariées ayant réussi le processus de sélection qui auront reçu la formation adaptée seront considérées orientées pendant une période de deux (2) ans.

La personne salariée occupant un poste d'inhalothérapeute au transport ou des fonctions de substitut au transport néonatal au moment de l'affichage de tels postes est réputée répondre aux exigences spécifiques du poste d'inhalothérapeute au transport néonatal et des fonctions de substituts au transport néonatal.

4. La personne salariée qui devient substitut s'engage à demeurer substitut pour une période d'un (1) an, à moins qu'entre temps, elle obtienne dans un autre service que ceux de la Centrale d'inhalothérapie ou de la néonatalogie. Toutefois, l'employeur peut permettre à une personne salariée, lorsque les circonstances le justifient, de mettre fin à une assignation de substitut.
5. Les fonctions de substitut sont affichées et accordées selon les mêmes modalités que celles prévues pour obtenir un poste.
6. La personne salariée qui accomplit les fonctions de substitut conserve le poste dont elle est titulaire. Elle doit cependant assurer les remplacements à court ou à long terme des titulaires de postes d'inhalothérapeutes affectés au transport néonatal selon les modalités prévues aux paragraphes 16 à 23 de la présente.
7. Lorsqu'il n'y a pas de transport néonatal, la personne salariée affectée au transport néonatal contribue à donner les soins aux patients au sein du secteur.
8. L'employeur peut modifier l'horaire de travail du substitut en lien avec le transport sans respecter le préavis de sept (7) jours prévu au paragraphe 107.13 de la convention collective locale.

FORMATION

9. L'employeur assure aux inhalothérapeutes affectés au transport néonatal et aux substituts la formation et l'orientation nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. La formation et l'orientation initiale se font durant le quart de travail de jour, à raison de 7.25 heures par jour. Le jumelage se fait sur le quart de 11.25 heures.

INITIATION ET ESSAI

10. La période d'initiation et d'essai pour les inhalothérapeutes affectés au transport néonatal et pour les substituts est de six (6) mois de présence au travail ou de trois cent soixante (360) heures de travail, si ce nombre d'heures est atteint avant l'expiration de la période de six (6) mois.

HORAIRE DE TRAVAIL

11. L'horaire de travail du poste d'inhalothérapeute au transport néonatal, à titre indicatif, est de 6h45 à 19h pour le quart de jour et de 18h45 à 7h00 pour le quart de nuit.
12. Lesdits postes comprennent une rotation obligatoire entre le quart de jour et le quart de nuit et ne peuvent être assujettis à un quart de travail stable au sens de la convention collective.
13. La journée régulière de travail est de 11.25 heures à taux simple. La personne salariée dispose d'une période de repas de soixante (60) minutes et de trois (3) périodes de repos de quinze (15) minutes par quart de travail.

CONGÉ ANNUEL ET JOURS FÉRIÉS

14. Aux fins de détermination de la date des congés annuels, tel que prévu au paragraphe 111.16 de la convention collective locale en vigueur, les inhalothérapeutes affectés au transport néonatal ainsi que les substituts sont réputés constituer un (1) seul groupe, distinct des autres personnes salariées du service. Les inhalothérapeutes substituts sont réputés prendre leurs congés conformément au paragraphe 111.22 de la convention collective locale. L'Employeur octroie les congés annuels aux substituts en assurant de maintenir un nombre suffisant d'inhalothérapeutes à l'équipe de transport.
15. Tant les personnes salariées affectées au transport néonatal que les personnes salariées substituts doivent travailler soit à Noël ou au jour de l'An. Au moment de la confection des horaires, si l'employeur ne peut les affecter au transport néonatal, il les affecte d'abord dans le secteur.

RÈGLES ET ATTRIBUTIONS DES REMPLACEMENTS

16. Nonobstant toute disposition à l'effet contraire, l'inhalothérapeute affecté au transport néonatal ne peut d'aucune façon être temporairement libéré de son poste afin d'obtenir un remplacement ou une affectation dans son service ou dans un autre service.
17. L'inhalothérapeute affecté au transport néonatal peut émettre des disponibilités additionnelles, conformément à l'article 106 de la convention collective locale en vigueur, pour les quarts de travail de 11.25 h en transport néonatal ou de 7.25 h à l'unité.
18. Le substitut est éligible et peut émettre de disponibilités additionnelles. Le substitut ne peut prendre de remplacement à l'extérieur du secteur avant une période de 24 mois à compter de la date de fin de sa formation à moins d'avoir déjà cessé d'occuper les fonctions de substitut conformément au paragraphe 5 de la présente entente.
19. Les remplacements d'inhalothérapeutes de transport néonatal d'une durée prévisible de plus de trente (30) jours de calendrier sont offerts de la façon suivante : par ancienneté, parmi les titulaires de postes d'inhalothérapie affectés au transport néonatal et les substituts. Si l'employeur est incapable de combler le remplacement, il peut alors le fractionner et l'offrir à plusieurs individus.

La personne substitut ne peut refuser un remplacement qui lui est ainsi offert.
20. La personne salariée substitut qui obtient le remplacement offert en vertu du paragraphe précédent qui comporte moins d'heures que son poste peut demander de maintenir le nombre d'heures correspondant à son poste. Les quarts de travail ainsi ajoutés ne peuvent être fractionnés. Par conséquent lorsque la personne salariée n'a pas atteint la durée de la semaine normale de travail et que l'ajout d'un quart de travail amène la personne salariée à la dépasser, ces heures sont considérées comme du temps supplémentaire et celles-ci sont rémunérées à taux simple.
21. Si la personne salariée substitut qui décide de se prévaloir du paragraphe précédent est titulaire d'un poste à temps complet, elle maintient son statut de personne salariée à temps complet pendant toute la durée de ce remplacement.
22. L'employeur offre les remplacements d'inhalothérapeutes affectés au transport néonatal d'une durée prévisible de trente (30) jours de calendrier à tour de rôle, de façon à les répartir équitablement parmi les inhalothérapeutes affectés au transport néonatal et les substituts. L'employeur fractionne lesdits remplacements de façon à permettre une répartition équitable et de maintenir l'expertise de chacun.
23. Si les remplacements demeurent non comblés selon la procédure prévue au paragraphe précédent, l'employeur les offre alors par ancienneté parmi les inhalothérapeutes qui ont exprimé une disponibilité auprès de la Centrale d'inhalothérapie et qui répondent aux exigences prévues aux paragraphes 2 et 3 de la présente entente.

POSTE VACANT

24. L'employeur maintient en tout temps un poste à temps partiel (quarante-cinq (45) heures par deux (2) semaines) vacant d'inhalothérapeute affecté au transport néonatal, dans le secteur Néonatalogie. L'employeur utilise ce poste pour y affecter les personnes salariées qui accomplissent les fonctions de substitut, de façon à permettre le maintien des compétences.

Lettre d'entente I-2 Rémunération du personnel inhalothérapeute affecté au transport néonatal

Madame Sylvie Lozier
Présidente
SPSIC

Objet : Rémunération pour le personnel inhalothérapeute affecté au transport néonatal

Madame,

À la suite de l'entente intervenue entre le SPSIC et l'employeur concernant la création de postes d'inhalothérapeute affecté au transport néonatal ainsi que le substitut, nous vous confirmons que la rémunération du titre d'emploi de coordonnateur technique (inhalothérapie) sera versée aux titulaires de postes. Veuillez noter que les substituts recevront également cette rémunération lorsqu'ils seront affectés au transport néonatal.

En aucun temps, l'employeur ne demandera à ces personnes d'assumer les responsabilités associées au titre de coordonnateur technique ni ne leur reconnaîtra de l'expérience à titre de coordonnateur technique (inhalothérapie) si elles décidaient de poser leur candidature à un tel poste. Cette rémunération vise uniquement à compenser les responsabilités et les inconvénients liés au transport néonatal.

Cette rémunération est en vigueur seulement jusqu'au renouvellement de la convention collective nationale liant les parties et pourrait être annulée ou modifiée en fonction des dispositions négociées dans la prochaine convention collective nationale.

Pour toutes questions, n'hésitez pas à communiquer avec la soussignée.

Nous vous prions de recevoir, Madame, nos salutations distinguées.

Lettre d'entente J-1 Congé pour études pour programme intégré DEP/DEC

CONSIDÉRANT la pénurie de main-d'œuvre infirmière ;

CONSIDÉRANT que le ministère de l'Éducation a créé un programme intégré DEP/DEC en soins infirmiers ;

CONSIDÉRANT l'intérêt des parties de favoriser l'accès des infirmières auxiliaires au programme intégré DEP/DEC en soins infirmiers, l'employeur offre des bourses d'études aux infirmières auxiliaires qui veulent se prévaloir du programme intégré DEP/DEC en soins infirmiers ;

LES PARTIES CONVIENNENT :

1. L'employeur offre des bourses d'études d'une valeur de 500 \$ par session pour un maximum de 3 000 \$ au total aux personnes salariées détenant un titre d'emploi d'infirmière auxiliaire qui veulent se prévaloir du programme intégré DEP/DEC en soins infirmiers débutant en 2011.
2. Les bourses d'études seront versées par l'employeur à la fin de chaque session scolaire sur réception de la preuve de réussite par la personne salariée inscrite au programme intégré DEP/DEC.
3. La personne salariée inscrite au programme intégré DEP/DEC en soins infirmiers bénéficie d'un congé sans solde pour études d'une durée maximale de trente (30) mois, pendant la période où elle est inscrite à ce programme. Elle doit fournir les pièces justificatives appropriées et exigées par l'employeur.
4. Pendant la scolarisation, la personne salariée doit travailler à temps partiel quatre jours par deux semaines, dont une fin de semaine sur deux. Elle exécute ce travail sur le poste dont elle est titulaire, incluant le quart de travail. Si elle est titulaire d'un poste à l'équipe de relève, elle est affectée par le système de remplacement selon les besoins de l'organisation.
5. Ladite personne salariée accumule de l'ancienneté pendant son congé sans solde pour études au programme intégré DEP/DEC en soins infirmiers en fonction du poste dont elle est titulaire. Si la personne salariée est titulaire d'un poste à l'équipe de relève, elle accumule de l'ancienneté en fonction de la garantie d'heures octroyées par l'employeur, soit l'équivalent de sept (7) jours par deux semaines.
6. Pendant son congé sans solde pour études au programme intégré DEP/DEC, la personne salariée ne peut poser sa candidature ni obtenir de poste avant le mois de septembre 2013.
7. Les vacances sont attribuées selon les règles prévues à la convention collective locale.
8. Au terme du programme intégré DEP/DEC en soins infirmiers, l'employeur convient d'embaucher comme CEPI les personnes salariées qui auront bénéficié de ce programme selon les modalités prévues au paragraphe 107 de la convention collective locale. L'ancienneté alors accumulée au CHU Sainte-Justine leur sera pleinement reconnue, mais elles seront soumises à une nouvelle période de probation selon les modalités prévues à l'article 103 de la convention collective locale.
9. Si la personne salariée ne réussit pas la période de probation prévue au paragraphe précédant, elle peut alors réintégrer le poste d'infirmière auxiliaire qu'elle détenait, et ce, si elle répond toujours aux exigences normales pour occuper ce poste, notamment celle d'être membre en règle de l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec. Si la personne salariée refuse ou bien si elle ne répond plus aux exigences normales requises pour occuper ce poste, l'employeur met fin à l'emploi de la personne salariée au CHU Sainte-Justine.
10. La personne salariée qui a été embauchée comme CEPI selon les modalités prévues au paragraphe 8 de la présente entente bénéficie d'une période d'initiation et d'essai à son nouveau poste après avoir terminé sa période de probation, au moment où elle transfère à son poste, conformément aux dispositions prévues aux paragraphes 107.29 de la convention collective locale.
11. La personne salariée qui est embauchée conformément aux dispositions du paragraphe 8 s'engage à demeurer à l'emploi du CHU Sainte-Justine à titre d'infirmière pour une période minimale de 3 ans suivant la fin de son programme intégré DEP/DEC, à défaut de quoi, elle doit

rembourser le montant total de la bourse d'études qui lui a été versée par l'employeur. Dans ce cas, l'employeur peut opérer compensation à même les sommes dues à la personne salariée.

12. Si la personne salariée qui bénéficie d'une bourse d'études décide d'interrompre sa formation pour des motifs autres que ceux reliés à son état de santé justifié médicalement par le bureau de santé ou en raison de sa grossesse ou encore qui échoue sa formation, elle doit rembourser à l'employeur la totalité de la bourse qui lui a été versée pour bénéficier du programme intégré DEP/DEC. Pour ce faire, l'employeur prélève à même la paie de la personne salariée les sommes qui lui sont dues selon les modalités prévues au paragraphe 124.6 de la convention collective locale.
13. La présente entente est faite sans admission de la part des parties et ne peut être invoquée pour avoir valeur de précédent.

Lettre d'entente J-1 Congé pour études pour programme intégré DEP/DEC

CONSIDÉRANT la pénurie de main-d'œuvre infirmière;

CONSIDÉRANT que le ministère a créé un programme intégré DEP-DEC en soins infirmiers;

CONSIDÉRANT l'intérêt des parties de favoriser l'accès des infirmières auxiliaires au programme intégré DEP/DEC en soins infirmiers, l'employeur offre des bourses d'études aux infirmières auxiliaires qui veulent se prévaloir du programme intégré DEP/DEC en soins infirmiers;

LES PARTIES CONVIENNENT :

1. L'employeur offre des bourses d'études d'une valeur de 500\$ par session pour un maximum de 3 000\$ au total aux personnes salariées détenant un titre d'emploi d'infirmière auxiliaire qui veulent se prévaloir du programme intégré DEP/DEC en soins infirmiers débutant en 2011.
2. Les bourses d'étude seront versées par l'employeur à la fin de chaque session scolaire sur réception de la preuve de réussite de la personne inscrite au programme intégré DEP/DEC.
3. La personne salariée inscrite au programme intégré DEP/DEC en soins infirmiers bénéficie d'un congé sans solde pour étude d'une durée maximale de trente (30) mois, pendant la période où elle est inscrite à ce programme. Elle doit fournir les pièces justificatives appropriées et exigées par l'employeur.
4. Pendant la scolarisation, la personne salariée doit travailler à temps partiel quatre jours par deux semaines, dont une fin de semaine sur deux. Elle exécute ce travail sur le poste dont elle est titulaire, incluant le quart de travail. Si elle est titulaire d'un poste à l'équipe de relève, elle est affectée par le système de remplacement selon les besoins de l'organisation.
5. Ladite personne salariée accumule de l'ancienneté pendant son congé sans solde pour études au programme intégré DEP/DEC en soins infirmiers en fonction du poste dont elle est titulaire. Si la personne salariée est titulaire d'un poste à l'équipe de relève, elle accumule de l'ancienneté en fonction de la garantie d'heures octroyée par l'employeur, soit l'équivalent de sept (7) jours par deux semaines.
6. Pendant son congé sans solde pour études au programme intégré DEP/DEC, la personne salariée ne peut poser sa candidature ni obtenir de poste avant le mois de septembre 2013.
7. Les vacances sont attribuées selon les règles prévues à la convention collective locale.
8. Au terme du programme intégré DEP/DEC en soins infirmiers, l'employeur convient d'embaucher comme CEPI les personnes salariées qui auront bénéficié de ce programme selon les modalités prévues au paragraphe 107 de la convention collective locale. L'ancienneté alors accumulée au CHU Sainte-Justine leur sera pleinement reconnue, mais elles seront soumises à une nouvelle période de probation selon les modalités prévues à l'article 103 de la convention collective locale.
9. Si la personne salariée ne réussit pas la période de probation prévue au paragraphe précédent, elle peut alors réintégrer le poste d'infirmière auxiliaire qu'elle détenait, et ce, si elle répond toujours aux exigences normales pour occuper ce poste, notamment, celle d'être membre en règle de l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec. Si la personne salariée refuse ou bien si elle ne répond pas aux exigences normales requises pour occuper ce poste, l'employeur met fin à l'emploi de la personne salariée du CHU Sainte-Justine.
10. La personne salariée qui est embauchée comme CEPI selon les modalités prévues au paragraphe 8 de la présente entente bénéficie d'une période d'initiation et d'essai à son nouveau poste après avoir terminé sa période de probation, au moment où elle transfère à son poste, conformément aux dispositions prévues aux paragraphes 107.29 de la convention collective locale.
11. La personne salariée qui est embauchée conformément aux dispositions du paragraphe 8 s'engage à demeurer à l'emploi du CHU Sainte-Justine à titre d'infirmière pour une période minimale de 3 ans suivant la fin de son programme intégré DEP/DEC, à défaut de quoi, elle

doit rembourser le montant total de la bourse d'étude qui lui a été versée par l'employeur. Dans ce cas, l'employeur peut opérer compensation à même les sommes dues à la personne salariée.

12. Si la personne salariée qui bénéficie d'une bourse d'études décide d'interrompre sa formation pour des motifs autres que ceux reliés à son état de santé justifié médicalement par le bureau de santé ou en raison de sa grossesse ou encore qui échoue sa formation, elle doit rembourser la totalité de la bourse qui lui a été versée pour bénéficier du programme intégré DEP/DEC. Pour ce faire, l'employeur prélève à même la paie de la personne salariée les sommes qui lui sont dues selon les modalités prévues au paragraphe 124.6 de la convention collective locale.
13. La présente est faite sans admission et ne peut être invoquée pour avoir valeur de précédent.

Lettre d'entente K Unité de pharmacologie médicale

CONSIDÉRANT la création d'une unité de pharmacologie médicale ;

CONSIDÉRANT que les besoins actuels à l'unité de pharmacologie en ressources infirmières sont à temps partiel à raison de demi-journées de travail, mais qu'ils peuvent évoluer dans le temps ;

LES PARTIES CONVIENNENT :

1. L'employeur affiche un poste d'infirmière à temps complet au service de pédiatrie spécialisé dans le secteur « unité d'hospitalisation multispécialités (...) clinique de néphrologie » et dont l'affectation est partagée entre l'unité de pharmacologie clinique et le centre de jour en multispécialités selon les besoins de l'employeur.
2. L'employé bénéficie d'une période d'orientation spécifique de 40 jours complets de travail, soit l'équivalent de vingt (20) jours complets au centre de jour de multispécialités et l'équivalent de vingt (20) jours complets à l'unité de pharmacologie clinique.
3. Aux fins de choix de vacances, l'employé qui obtient le poste prévu au paragraphe précédent choisit ses vacances dans le secteur « Centre de jour en multispécialités ».
4. Dans l'éventualité où les besoins de l'unité de pharmacologie évolueraient de façon à nécessiter la présence d'une infirmière clinicienne à temps complet, les parties conviennent de modifier l'article 102.2 afin d'ajouter un nouveau secteur intitulé « Pharmacologie clinique » dans le service « Programme de pédiatrie spécialisée » et de modifier l'affectation du poste de la personne salariée qui a obtenu le poste conformément au paragraphe 1 de la présente entente afin qu'elle soit entièrement dans le secteur de « Pharmacologie clinique ».
5. La présente entente est faite sans admission de la part des parties et ne peut être invoquée pour avoir valeur de précédent.

Lettre d'entente L Augmentation permanente des heures aux postes

Sujet : Augmentation permanente des heures aux postes

1. Les personnes salariées infirmières, les infirmières cliniciennes, les infirmières cliniciennes assistantes infirmières chef ou les assistantes infirmières chef (ci-après nommées AIC) et les inhalothérapeutes à temps partiel peuvent augmenter de façon permanente les heures garanties à leur poste. La personne salariée qui augmente les heures garanties à son poste de manière à effectuer le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi obtient un statut temps complet.
2. La personne salariée qui désire se prévaloir de la présente entente doit compléter le formulaire annexé à la présente et la remettre au plus tard le 16 mars 2012 à son supérieur immédiat (pour les infirmières, infirmières cliniciennes et AIC) ou au chef de la centrale d'inhalothérapie (pour les inhalothérapeutes).
3. Cette augmentation permanente des heures garanties au poste s'applique à compter du 6 mai 2012.
4. La personne salariée qui se prévaut de la présente entente ne peut annuler ou modifier sa demande par la suite.
5. Pour les personnes salariées infirmières, infirmières cliniciennes, AIC et les inhalothérapeutes, l'augmentation des heures garanties à leur poste se fera pour le poste dont elles sont titulaires en date du 20 avril 2012. Les personnes qui auraient obtenu un poste lors de l'affichage du 21 mars 2012 et qui doivent être transférées à leur nouveau poste en date du 5 mai 2012 augmentent les heures garanties de leur nouveau poste. Si la personne salariée décide de réintégrer son ancien poste ou est appelée à le faire à la demande de l'employeur, elle réintègre son poste au moment où elle l'a quitté, et ce, à moins d'entente à l'effet contraire entre elle et son supérieur immédiat.
6. Nonobstant le paragraphe précédent, pour les personnes salariées AIC, le chef de service détermine l'affectation de la personne à titre d'AIC ou d'infirmière (ou infirmière clinicienne selon le cas) en fonction des besoins du secteur pour les heures ainsi ajoutées.
7. Pour les personnes salariées, inhalothérapeutes titulaires d'un poste à temps partiel dans les secteurs suivants, elles pourront à leur choix augmenter de façon permanente les heures garanties à leur poste et à la centrale, et ce, selon les modalités suivantes :
 - Soins intensifs : jusqu'à concurrence de huit (8) jours par deux semaines (TP8) à leur poste et, en plus, jusqu'à concurrence d'un temps complet en effectuant la différence des jours à la centrale d'inhalothérapie.
 - Néonatalogie (excluant le transport) : jusqu'à concurrence de huit (8) jours par deux semaines (TP8) à leur poste et, en plus, jusqu'à concurrence d'un temps complet en effectuant la différence des jours à la centrale d'inhalothérapie.
 - Bloc opératoire : Jusqu'à concurrence d'un temps complet, et ce, autant à leur poste qu'à la centrale d'inhalothérapie.
 - C.R.M.E. : jusqu'à concurrence de huit (8) jours par deux semaines (TP8) à leur poste et, en plus, jusqu'à concurrence d'un temps complet en effectuant la différence des jours à la centrale d'inhalothérapie.
8. Pour les personnes salariées inhalothérapeutes titulaires d'un poste à temps partiel dans les autres secteurs, elles pourront augmenter de façon permanente leurs heures garanties jusqu'à concurrence d'un temps complet, mais ces heures ainsi ajoutées devront toutes être effectuées à la centrale d'inhalothérapie.
9. La présente entente entre en vigueur à la signature de la présente.
10. La présente entente est faite sans admission de la part des parties et ne saurait être invoquée pour avoir valeur de précédent.

Lettre d'entente M Perfusionnistes

CONSIDÉRANT la pénurie actuelle des ressources au titre d'emploi de perfusionniste;

CONSIDÉRANT que les deux perfusionnistes à l'emploi de l'employeur sont continuellement de garde;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. L'employeur maintient un système de garde avec deux (2) perfusionnistes clinique de garde. La garde est effectuée de soir et de nuit pendant les journées de semaine et sur les trois (3) quarts de travail pendant les fins de semaine ainsi que pendant les congés fériés;
2. Les deux perfusionnistes cliniques de garde reçoivent une prime de disponibilité équivalente à trois heures et demie de salaire à taux simple pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.
3. Le premier perfusionniste clinique de garde doit être en mesure de se présenter sur les lieux de travail dans les trente (30) minutes du moment où il est appelé. Celui-ci jugera alors de la nécessité d'être présent pour le second perfusionniste de garde ;
4. Le perfusionniste clinique qui doit exécuter dix-huit (18) heures ou plus de travail sur une période de 24h a droit à une journée de congé avec solde le lendemain de cette période de travail. Cette journée de congé avec solde peut être mise en banque si l'employeur est incapable de l'accorder à l'employé le lendemain de la dite période de travail ;
5. Les nouveaux perfusionnistes cliniques détenteurs de poste sont intégrés minimalement au 10^e échelon de l'échelle salariale en vigueur;
6. Les parties conviennent de se rencontrer et de discuter afin de tenter de régler tout problème d'application ou d'interprétation résultant de la présente entente;
7. Lorsqu'il y a seulement deux perfusionnistes cliniques en service dans l'hôpital, les personnes salariées sont réputées au travail durant leur période de repas et de pauses et appelées à travailler selon les besoins de l'employeur. Elles sont alors rémunérées selon les dispositions de la convention collective nationale;
8. La présente entente est faite sans admission de la part des parties et ne saurait être invoquée pour avoir valeur de précédent.

Lettre d'entente N Banque de maladie

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les jours de maladie au crédit d'une personne salariée au 1er avril 1980 et non utilisés en vertu des dispositions de la convention collective précédente, peuvent être utilisés pour combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables précédant le début du versement des prestations en assurance-salaire dans les cas suivants :
 - a) pour une personne salariée à temps complet : lorsqu'elle a épuisé au cours d'une année les 9,6 jours de congés maladie prévus au paragraphe 23.29 de la convention collective ;
 - b) Pour une personne salariée à temps partiel : en tout temps
2. Dans tous les cas, la demande d'utilisation des jours de maladie prévus au paragraphe précédant doit être présentée par écrit au bureau des salaires.
3. La présente entente est faite sans admission de la part des parties et ne sauraient être invoquée pour avoir valeur de précédent.

Lettre d'entente O Aménagement d'horaire – horaire atypique infirmières AIC hémato-onco

CONSIDÉRANT la nature des activités et les besoins des secteurs « (.....), unité d'hospitalisation d'hémato-oncologie (...) » du service « programme de pédiatrie spécialisée »

CONSIDÉRANT les dispositions de l'annexe Y de la convention collective nationale ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Nonobstant les paragraphes 109.1 et 109.2 de la convention collective locale liant les parties et en conformité avec l'annexe Y de la convention collective nationale, l'employeur crée deux postes à temps complet d'infirmière clinicienne assistante infirmière chef, ci-après nommée AIC, au secteur « (...), unité d'hospitalisation d'hémato-oncologie, (...) » comportant des horaires atypiques selon les modalités prévues à l'entente.

2. La journée de travail régulière de la personne salariée qui bénéficie de la présente entente est modifiée. Pendant les journées de travail de la semaine (du lundi au vendredi), elle est alors composée d'un quart de travail comportant 11 heures et 30 minutes de travail (excluant la période de repas) alors que pendant les journées de travail de la fin de semaine (samedi et dimanche), elle est composée d'un quart de travail comportant 8 heures et quarante-cinq minutes de travail (excluant la période de repas)

L'application de cet horaire atypique amène une répartition différente des heures de travail hebdomadaires de la personne salariée, forçant celle-ci à effectuer plus d'heures une semaine et moins d'heures l'autre semaine. Nonobstant ce qui précède, la garantie d'heures de travail hebdomadaire dont bénéficie la personne salariée est respectée, mais elle est étalée sur deux semaines.

3. Les modifications à l'horaire de travail de la personne salariée découlant de l'application de la présente entente ne donnent pas ouverture à l'application du paragraphe 19.1 de la convention collective nationale. Nonobstant le paragraphe 8.09 de la convention collective nationale, le délai minimum entre la fin et la reprise du travail à l'occasion d'un changement de quart de travail est de onze (11) heures et quarante-cinq (45) minutes

4. La personne salariée qui travaille sur un horaire atypique comportant un quart de travail de 11 heures et 30 minutes a droit à trois (3) périodes de pause rémunérées par quart de travail. Cependant, la personne salariée ne peut prendre ses périodes de pause, et ce, ni au début, ni à la fin de sa journée de travail. Elle peut toutefois accoler deux (2) périodes de pause et/ou une (1) période de pause avec sa période de repas, et ce, en ayant obtenu au préalable l'accord de son supérieur immédiat.

5. La personne salariées titulaire des postes prévus à la présente entente bénéficie d'une période de repas de 45 minutes.

Congés

6. Les différents congés rémunérés (congés fériés, congés annuels, etc.) sont rémunérés conformément aux dispositions de l'annexe Y de la convention collective nationale portant sur les horaires atypiques.

Congés sociaux

7. Les congés sociaux prévus à l'article 25 de la convention collective nationale sont rémunérés conformément au nombre d'heures prévus à l'horaire le jour en question.

Primes de soir et de nuit

8. Les personnes salariées qui sont titulaires d'un poste comportant un horaire atypique reçoivent la prime pour toutes les heures effectuées à compter de 15h30 lorsque le quart de travail comporte un horaire atypique de 11 heures et 30 minutes de travail.

Temps supplémentaire et garde

9. Un maximum de quatre (4) heures de travail en temps supplémentaire peut être accolé à

un quart de travail comportant un horaire atypique de 11 heures et 30 minutes de travail.

10. Les dispositions de paragraphes 110.5 et 110.11 de la convention collective locale continuent à s'appliquer aux personnes salariées qui sont titulaires d'un poste prévu à la présente entente. Toutefois, une période de garde qui précède ou qui suit immédiatement un quart de travail comportant un horaire atypique de 11 heures et 30 minutes de travail ne peut excéder quatre (4) heures. Dans un tel cas, la personne salariée doit exécuter deux (2) gardes de quatre (4) heures pour compléter son tour de rôle.

Remplacement des absences

11. Les modalités suivantes s'appliquent lors de l'absence d'une personne salariée qui est titulaire d'un poste prévu à la présente entente :

Absence de moins de dix (10) jours de travail

- a) L'employeur fractionne le quart de travail en un horaire atypique à remplacer en un quart régulier de 7 heures et 30 minutes et un quart de quatre (4) heures et le comble à taux régulier par l'entremise du système de remplacement, et ce, selon les règles prévues à l'article 106 de la convention collective locale.
- b) Si nécessaire, l'employeur comble le remplacement en tout ou en partie en temps supplémentaire.

Absence de plus de dix (10) jours de travail

- c) L'employeur offre par ancienneté en fonction des besoins à combler, le remplacement d'abord à une personne salariée du service, ensuite à une personne salariée inscrite au système de remplacement selon l'horaire atypique prévu au poste. Dans ce cas, la personne salariée est soumise aux conditions de la présente entente.
- d) L'employeur comble le remplacement de plus de dix (10) jours de travail par l'entremise du système de remplacement selon l'horaire traditionnel, et ce, jusqu'à la confection du prochain horaire de travail.

Périodes d'initiation et d'essai

12. La période d'initiation et d'essai prévue au paragraphe 107.24 de la convention collective nationale est modifiée selon les modalités suivantes pour la personne salariée qui bénéficie de la présente entente :

- Trente et un (31) jours de travail. Cependant, si au cours de cette période la personne salariée n'a pas travaillé 337 heures et 30 minutes, sa période d'initiation et d'essai est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait travaillé 337 heures et 30 minutes

Les périodes d'orientation spécifique prévues à l'annexe 1 de la convention collective locale seront ajustées en fonction du nombre d'heures effectuées pour la personne salariée qui bénéficie de la présente entente.

13. La période de probation prévue à l'article 103 de la convention collective locale est modifiée selon les modalités suivantes pour la personne qui bénéficie de la présente entente :

- La période de probation est de trente et un (31) jours. Cependant, si au cours de cette période la personne salariée n'a pas travaillé 337 heures et 30 minutes, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait travaillé 337 heures et 30 minutes.

Dispositions finales

14. Les parties peuvent d'un accord commun, convenir de modifier le type d'horaire atypique rattaché au poste créé en vertu de la présente entente.

15. Les dispositions de la convention collective locale ou nationale qui ne sont pas spécifiquement modifiées par la présente entente continuent à s'appliquer.

16. Les dispositions de l'annexe Y de la convention collective nationale concernant les horaires atypiques s'appliquent à la présente entente, à moins de dispositions contraires.

17. Les parties conviennent, le cas échéant, de se rencontrer afin de discuter et de tenter de régler tout problème qui pourrait survenir dans l'application ou l'interprétation de la présente entente.
18. Les parties conviennent d'évaluer l'impact de la présente entente 1 an après sa signature.
19. La présente entente est rétroactive au 1er février 2012.
20. La présente entente est faite sans admission de la part des parties et ne saurait être invoquée pour avoir valeur de précédent.

**Lettre d'entente P Aménagement horaire comprimé - horaire de douze (12) heures
- une (1) fin de semaine sur trois (3), pour le personnel infirmier**

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Étendue

1. L'employeur permet l'application d'un horaire comprimé (horaire de douze heures - une (1) fin de semaine sur trois (3)) à l'ensemble du personnel infirmier, et ce, tel que défini à l'article 100.1 de la convention collective locale en vigueur.

Modalités d'application

2. L'employeur modifie l'horaire de travail des personnes salariées qui bénéficient de la présente entente afin de former des quarts de travail de fins de semaine comportant douze (12) heures dont les modalités d'application sont les suivantes :
 - a) La journée de travail régulière de la personne salariée qui bénéficie de la présente entente est modifiée pendant sa fin de semaine de travail. Elle est alors composée d'un quart de travail comportant le nombre d'heures de travail suivant (excluant la période de repas) et rémunérée à taux simple, en fonction de son quart de travail normal.

QUART DE TRAVAIL NORMAL	HORAIRE ATYPIQUE
7,5 heures	11,25 heures (11 heures et 15 minutes)

Nonobstant l'article 109.11 des dispositions locales de la convention collective, l'horaire de travail couvre une période de six (6) semaines.

L'application du présent horaire atypique amène une répartition différente des heures de travail hebdomadaires de la personne salariée, amenant celle-ci à effectuer plus d'heures certaines semaines et moins d'heures certaines autres. Nonobstant ce qui précède, la garantie d'heures de travail hebdomadaire dont bénéficie la personne salariée couverte par la présente entente est respectée, mais étalée sur une période de six (6) semaines.

Les modifications à l'horaire de travail de la salariée découlant de l'application de la présente entente ne doivent pas entraîner l'application du paragraphe 19.01 des dispositions nationales de la convention collective, concernant le paiement du temps supplémentaire.

- b) Le temps alloué pour la période repas est de :

Infirmière/infirmière auxiliaire	1.13 heures (1 heure et huit minutes)
----------------------------------	---------------------------------------

- c) La personne salariée a droit à trois (3) périodes de pause rémunérées de quinze (15) minutes par quart de travail.
 - d) Nonobstant l'application des règles des articles 109.4 et 109.5 de la convention collective locale, la personne salariée peut accoler deux périodes de pause à sa période de repas avec l'accord de son supérieur immédiat.
 - e) L'horaire de travail est établi selon l'article 109.11 de la convention collective locale en vigueur.
 - f) La personne salariée qui bénéficie de la présente entente voit son horaire de travail modifié, de sorte qu'elle travaille une fin de semaine de travail aux trois (3) semaines. Sur demande écrite de la personne salariée, son supérieur immédiat peut modifier le rythme des fins de semaine de travail prévues à l'horaire de la personne salariée, pourvu que celle-ci effectue en moyenne une fin de semaine sur trois et qu'elle ne travaille pas deux fins de semaines consécutives.
3. La personne salariée qui se prévaut de la présente entente bénéficie d'un quart stable. Les quarts de travail sont octroyés en fonction du quart d'origine. Les personnes salariées qui détiennent un quart de travail de soir choisissent entre un quart stable de jour ou de nuit. S'il est impossible d'accorder un quart stable selon le quart de travail d'origine ou en fonction des préférences exprimées parce qu'un nombre plus élevé de personnes salariées ont choisi le même quart de travail, l'employeur octroie les quarts de travail selon les

préférences en fonction de l'ancienneté des personnes salariées qui désirent se prévaloir d'un horaire comprimé. Les personnes salariées qui sont en pairage peuvent demander une rotation des quarts de travail entre elles.

- La personne salariée affectée à un quart de nuit ne peut convertir en temps chômé sa prime de nuit, nonobstant le paragraphe 111.6 de la convention collective locale.

INTERRUPTION PENDANT LA PÉRIODE DES FÊTES

- L'Employeur interrompt à chaque année l'application de cet horaire atypique pour une période de quatre (4) semaines, lors de la période des Fêtes. Nonobstant l'article 109.7 des dispositions locales de la convention collective, l'interruption temporaire de l'horaire atypique peut amener une personne salariée à travailler exceptionnellement deux (2) fins de semaine consécutives et l'employeur s'engage à le répartir équitablement d'une année à l'autre.

Au moment de l'affichage des listes de vacances d'hiver, l'Employeur informe les personnes salariées du centre d'activités des dates exactes de la période d'interruption.

CONGÉS

- Les différents congés rémunérés (congés fériés, vacances, etc.) sont rémunérés conformément aux dispositions de l'annexe Y portant sur les horaires atypiques.
- Les congés sociaux prévus à l'article 25 de la convention collective nationale sont rémunérés conformément au nombre d'heures de travail prévu à l'horaire le jour en question.

VARIA

- Un maximum de quatre (4) heures de travail en temps supplémentaire peuvent être accolées à un quart de travail de douze (12) heures.
- Les dispositions des paragraphes 110.5 à 110,11 de la convention collective locale continuent à s'appliquer aux personnes salariées qui bénéficient de la présente entente. Toutefois, une période de garde qui précède ou qui suit immédiatement un quart de travail de douze (12) heures ne peut excéder quatre (4) heures. Dans un tel cas, la personne salariée doit exécuter deux (2) gardes de quatre (4) heures pour compléter son tour de rôle.
- Aux fins d'application du paragraphe 19.01 de la convention collective nationale, la semaine régulière de travail de la personne salariée est établie selon le tableau suivant :

TC

Journée régulière	Journée atypique	Heures de travail/6 semaines
7,25 heures	10,875 heures	2 semaines de travail de 29 heures 4 semaines de travail de 39,875 heures
7,5 heures	11,25 heures	2 semaines de 30 heures 4 semaines de 41,25 heures

TP 5

Journée régulière	Journée atypique	Heures de travail/6 semaines
7,5 heures	4 journées de 11.25 = 45	$7.5 \times 5 \times 3 = 112.5$ hrs $112.5 - 45 = 67.5$ $67.5 / 7.5 = 9$ jours de 7.5 heures
7,5 heures	11,25 heures	4 jours de 12 heures + 9 jours

TP 7

Journée régulière	Journée atypique	Heures de travail/6 semaines
7,5 heures	4 journées de 11.25 = 45	$7.5 \times 7 \times 3 = 157.50$ hrs $157.5 - 45 = 112.5$ $112.5/7.5 = 15$ jours de 7.5 heures
7,5 heures	11,25 heures	4 jours de 12 heures + 9 jours

TP 8

Journée régulière	Journée atypique	Heures de travail/6 semaines
7,5 heures	4 journées de 11.25 = 45	$7.5 \times 8 \times 3 = 180.00$ hrs $180 - 45 = 135$ $135/7.5 = 18$ jours de 7.5 heures
7,5 heures	11,25 heures	4 jours de 12 heures + 18 jours

11. L'horaire régulier de la personne salariée peut cependant inclure un cinquième quart de travail dans une semaine, une fois aux trois semaines, en application de l'étalement des heures de travail prévu à l'alinéa précédent, sans donner ouverture au temps supplémentaire.
12. Nonobstant le paragraphe 8.09 de la convention collective nationale, le délai minimum entre la fin et la reprise du travail à l'occasion d'un changement de quart de travail est de onze (11) heures et trente (30) minutes.
13. Les modalités suivantes s'appliquent lors de l'absence d'une personne salariée qui bénéficie de la présente entente :

Absence de moins de vingt-huit (28) jours de travail et moins

- a) L'employeur fractionne le quart de travail à remplacer en un quart régulier de 7,25 ou 7,5 heures selon ce qui est applicable et un quart de 4 heures et le comble à taux régulier via le système de remplacement, et ce, selon les règles prévues à l'article 106 de la convention collective locale ;
- b) Si nécessaire, l'employeur comble le remplacement en tout ou en partie en temps supplémentaire.

Absence de plus de vingt-huit (28) jours de travail et de moins de six (6) mois

- c) La personne salariée qui accepte un remplacement de plus de vingt-huit (28) jours et de moins de six (6) mois peut prendre l'horaire de la personne salariée absente.
- d) Si la personne salariée qui remplace la période d'absence refuse, l'employeur peut alors décider de soustraire une personne salariée à l'application de la présente entente de façon à équilibrer les quarts de travail. Dans un tel cas, l'employeur procède alors :
 - parmi les personnes salariées volontaires pour être retirées de l'application de la présente entente ;
 - par ordre inverse d'ancienneté. Toutefois, l'équilibre entre les fins de semaine doit être assuré en tout temps.

Absence de six (6) mois et plus

Pour les remplacements dont la durée résiduelle est de six (6) mois et plus au moment de la demande, l'aménagement dont bénéficiait la personne salariée absente est offert en respectant la séquence suivante :

1. Aux personnes salariées du même titre d'emploi et du même secteur (ou service si pas de secteur) dont la demande a été refusé pour la même période ;
2. À la personne salariée de la liste de rappel affectée au remplacement.

PÉRIODE DE PROBATION

14. La personne salariée ne peut bénéficier de l'horaire atypique pendant la période où elle est soumise à une période de probation au sens de l'article 103 des dispositions locales de la convention ou à une période d'initiation et d'essai au sens de l'article 107.24.
15. Nonobstant ce qui précède, la personne salariée peut bénéficier de l'horaire atypique pendant une période d'initiation et d'essai si l'Employeur et le Syndicat y consentent.

MUTATIONS VOLONTAIRES

16. Lorsqu'une personne salariée obtient un poste en vertu des règles de mutation volontaire prévues à l'article 107 de la convention collective locale, elle peut faire une demande à son nouveau supérieur immédiat afin de se prévaloir de l'horaire comprimé en complétant le formulaire prévu à cet effet dans les 7 jours suivant sa date de transfert. Dans ce cas, elle s'engage jusqu'à la fin de la période de référence prévue au paragraphe 21.

Dans un tel cas, le nouveau supérieur immédiat détermine s'il peut permettre à la personne salariée de bénéficier de l'horaire comprimé en fonction des critères établis dans le présent document.

PERSONNES SALARIÉES COUVERTES

17. La personne salariée qui désire bénéficier de la présente entente s'engage pour une période de référence d'un an et ne peut y mettre fin avant terme.

Cette période de référence débute la première semaine de paie de l'horaire, incluant le 1er avril d'une année, et se termine la dernière semaine de paie de l'horaire avant le 1er avril de l'année suivante.

Toutefois, l'employeur peut permettre à une personne salariée, lorsque les circonstances le justifient, de mettre fin à l'application de la présente entente.
18. Afin de bénéficier de la présente entente la personne salariée doit être titulaire de poste. Elle doit compléter et remettre à son supérieur immédiat le formulaire prévu à cet effet vingt-et-un (21) jours avant la prochaine période de paie.
19. La personne salariée qui est en absence autorisée pendant la période prévue au paragraphe précédent peut compléter et remettre à son supérieur immédiat le formulaire à cet effet dans les sept (7) jours suivant son retour au travail. La modification de son horaire de travail entre en vigueur à la première journée de la période d'horaire suivant le dépôt du formulaire si possible. La période de 21 jours prévue à l'article 22 s'applique.
20. L'accès à cette présente entente se fait en fonction des besoins du service ou du secteur de façon à assurer une présence de personnel. Dans les situations où le nombre de demandes dans un service ou secteur doit être limitée par le supérieur immédiat, les demandes seront octroyées par ordre d'ancienneté.
21. Pour permettre l'application de la présente entente, le supérieur immédiat doit assurer le pairage entre les personnes salariées, à moins que les activités du secteur ne le justifient.
22. En tout temps, après un préavis de sept (7) jours, l'employeur peut mettre fin à la participation d'une personne salariée à la présente entente si les conditions d'ouverture prévues aux paragraphes 20 et 21 ne sont plus présentes. Dans un tel cas, l'employeur procède alors :
 1. Par ancienneté, parmi les personnes salariées volontaires pour être retirées de l'application de la présente entente ;
 2. Par ordre inverse d'ancienneté. Toutefois, l'équilibre entre les fins de semaine doit être assuré en tout temps.

23. Le poste dont la personne salariée est titulaire n'est pas modifié par l'application de la présente entente. Seul son horaire de travail est affecté.

STATIONNEMENT

24. Les personnes salariées déjà détentrice d'un droit de stationnement voient leurs heures d'accès ajustées. Toutefois, les détenteurs de vignettes de soir et de nuit n'ont pas de droit d'accès au stationnement de jour.

DISPOSITIONS FINALES

25. Les dispositions de l'annexe Y de la convention collective nationale concernant les horaires atypiques s'appliquent à la présente entente, à moins de dispositions à l'effet contraire.

26. Les dispositions de la convention collective locale ou nationale qui ne sont pas spécifiquement modifiées par la présente entente continuent à s'appliquer.

27. Les dispositions prévues à la présente peuvent en tout temps être modifiées avec l'accord écrit des parties.

28. Les parties conviennent, le cas échéant, de se rencontrer afin de discuter et de tenter de régler tout problème qui pourrait survenir dans l'application ou l'interprétation de la présente entente.

29. Si le Ministère de la santé et des services sociaux édicte des normes pour l'application des horaires comprimés les parties se rencontreront afin de modifier la présente entente pour la rendre conforme à ses directives, le cas échéant.

30. La présente entente entre en vigueur à la signature de la présente.

31. La présente entente est faite sans admission de la part des parties et ne saurait être invoquée pour avoir valeur de précédent.

32. Ce projet-pilote est établi pour une durée d'un (1) an. L'une ou l'autre des parties pourra mettre fin à cette entente sur préavis de trente (30) jours calendrier avant la fin de l'application.

33. Les parties peuvent mettre fin à l'entente en tout temps si elles le conviennent.

Lettre d'entente Q Transfert de postes du secteur « pédiatrie ambulatoire » vers le secteur « Service de liaison consultation réseau »

CONSIDÉRANT QUE l'employeur a modifié sa structure et a créé le service « Centre de coordination des activités réseau » (ci-après nommé le CCAR) ;

CONSIDÉRANT QU'une partie des activités de liaison consultation réseau effectuées actuellement au service « programme de soins pédiatriques intégrés », secteur « Pédiatrie ambulatoire » sont transféré au service « CCAR » secteur « service de liaison consultation »

CONSIDÉRANT QU'il y a huit (8) postes d'infirmières cliniciennes au secteur « pédiatrie ambulatoire » affectés aux activités de liaison consultation réseau et deux postes pour le PSIC.

CONSIDÉRANT QUE ce transfert d'activités nécessite le transfert de 6 postes d'infirmières cliniciennes sur un total de 8 postes du secteur « Pédiatrie ambulatoire » du service « programme de soins pédiatriques intégrés » affectées aux activités de liaison consultation réseau au service « CCAR »

CONSIDÉRANT que les deux postes non transférés ont des affectations (à titre indicatif) au PSIC qui demeure dans le secteur « pédiatrie ambulatoire » ;

CONSIDÉRANT QU'aucune abolition de poste ne résulte de ce transfert d'activités.

LES PARTIRES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente entente.
2. L'employeur transfère 6 postes d'infirmières cliniciennes du secteur « pédiatrie ambulatoire » du service « programme de soins pédiatriques intégrés » au secteur « activités de liaison consultation réseau » du service « CCAR » ;
3. Les personnes salariées actuellement titulaires de postes au secteur « pédiatrie ambulatoire » affectées aux activités de liaison consultation réseau choisissent par ordre d'ancienneté un poste au secteur « service de liaison consultation réseau » ou au secteur « pédiatrie ambulatoire » avec affectation PSIC en complétant le formulaire annexé à la présente entente. Il s'agit des personnes salariées suivantes :
Par souci de confidentialité, la liste n'est pas reproduite mais l'entente officielle avec la liste des personnes est disponible au local syndical.
4. Les personnes salariées suivantes sont transférées au secteur « service de liaison consultation réseau »
Par souci de confidentialité, la liste n'est pas reproduite mais l'entente officielle avec la liste des personnes est disponible au local syndical.
5. Les poste suivants ainsi que leur titulaire demeurent au secteur « pédiatrie ambulatoire » avec affectation à titre indicatif au PSIC ;
Par souci de confidentialité, la liste n'est pas reproduite mais l'entente officielle avec la liste des personnes est disponible au local syndical
6. Les personnes affectées aux remplacements des postes vacants ou temporairement dépourvus de titulaires au moment du transfert demeurent affectées au remplacement de ces postes jusqu'au comblement ou au retour du titulaire du poste ;
7. La présente entente n,a pas pour effet de modifier « l'Addenda de la lettre d'entente sur la stomothérapie intervenue le 21 novembre 2008 » intervenue le 14 février 2012. Par conséquent, le secteur d'origine de la personne salariée qui a obtenu un poste en vertu de cet Addenda, madame XXXXX, est maintenant dans le secteur « Service de liaison réseau »
8. La présente entente entre en vigueur le 30 septembre 2012.
9. La présente entente constitue une transaction au sens du Code civil, elle est faite sans admission de la part des parties et ne peut être invoquée pour avoir valeur de précédent.

Lettre d'entente R Projet pilote mobilité

CONSIDÉRANT la transformation organisationnelle en cours ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'étudier de nouvelles pratiques visant l'utilisation optimale des ressources humaines dans la cadre des mécanismes de mobilité et de déplacement des effectifs prévus à la convention collective ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de mettre en place un projet pilote en regard à ces mécanismes ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente entente.
2. Un projet pilote sur la mobilité des personnes salariées titulaires de postes au sein des unités visées de la catégorie 1 entrera en vigueur le 8 mars 2015 et se terminera le 2 mai 2015 avec une possibilité de prolongation de quatre (4) semaines s'il y a entente entre les deux parties.
3. Le projet pilote vise à mesurer l'efficacité d'un nouveau mécanisme de gestion des surplus des effectifs via le système de remplacement de la DESA, tel que défini en atelier de travail.
4. Le mécanisme de gestion des surplus des effectifs est applicable uniquement aux personnes salariées des secteurs définis dans le cadre du projet pilote. (Voir la pièce jointe pour le détail des secteurs)
5. Les personnes salariées en soins infirmiers peuvent être déplacées selon les modalités du projet pilote et ne peuvent invoquer une disposition à l'effet contraire dans la convention collective locale, et ce, durant la période de l'application du projet pilote. (Voir la pièce jointe pour les modalités).
6. Sur demande faite de l'employeur, le syndicat aura accès à l'ensemble des formulaires remplis par les infirmières lorsqu'elles sont mobilisées dans un autre secteur.
7. Les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter et de tenter de régler tout problème qui pourrait survenir dans l'application ou l'interprétation de la présente entente. Pour ce faire, les parties se rencontreront une fois par semaine afin d'assurer un suivi sur le projet pilote.
8. Au terme du projet pilote, les parties se rencontreront afin de faire un bilan de l'exercice et de discuter de la pertinence ou non de maintenir le projet ou d'y apporter des modifications.
9. La présente est faite sans admission et ne saurait avoir valeur de précédent.

Lettre d'entente S Labo de physiologie pulmonaire

CONSIDÉRANT QUE du 8 au 15 avril 2009, l'employeur a affiché les postes 5125 et 6659 d'inhalothérapeute à temps complet de jour à l'équipe volante avec affectation prioritaire au laboratoire de physiologie pulmonaire ;

CONSIDÉRANT QUE le 14 avril 2009, le syndicat a contesté par grief (grief n° 4105) l'affichage de ces postes ;

CONSIDÉRANT QUE l'employeur a octroyé respectivement ces postes à xxxxxx, employée n°xxxxx et à xxxxxxxx employée n°xxxxx

CONSIDÉRANT les compétences requises pour exercer la fonction d'inhalothérapeute au laboratoire de physiologie pulmonaire et le temps de formation requis ;

CONSIDÉRANT QUE les parties désirent régler le litige qui les oppose ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'employeur crée et affiche trois postes d'inhalothérapeutes de jour à temps complet au service de pédiatrie spécialisé avec affectation au laboratoire de physiologie pulmonaire.
2. Nonobstant l'article 107.15 de la convention collective liant les parties, ces postes sont comblés en les accordant à la personne salariée la plus compétente à la suite du processus de sélection parmi celles qui ont déposées leur candidature et à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
3. Le processus de sélection comprend un test écrit et une entrevue de sélection. La personne salariée doit obtenir la note de passage de 65 % à chacune des étapes.
4. Aux fins d'application du paragraphe 111.16 de la convention collective locale, les personnes salariées titulaires d'un des postes prévus au paragraphe 1 de la présente entente choisissent leurs vacances entre elles et ne peuvent prendre leurs vacances en même temps, à moins que les besoins du service le permettent.
5. Les postes affichés 5125 et 6659 d'inhalothérapeutes à l'équipe volante avec affectation prioritaire au laboratoire de physiologie pulmonaire deviennent des postes d'inhalothérapeutes à l'équipe volante sans affectation prioritaire et les personnes salariées qui les ont obtenus, soit xxxxxx, employée n°xxxxx et xxxxxxxx employée n°xxxxx, conservent ces postes à moins qu'elles décident de poser leur candidature à d'autres postes et qu'elles les obtiennent.
6. Le syndicat reconnaît que le grief numéro 4105 est définitivement et irrévocablement réglé et donne quittance complète à l'employeur de toute réclamation ou poursuite pouvant découler des faits mentionnés à ces griefs ainsi que de l'affichage des postes 5125 et 6659.
7. La présente est faite sans admission de la part des parties et ne peut être invoquée pour avoir valeur de précédent.