



## **DISPOSITIONS LOCALES**

**intervenues entre**

**LE CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE QUÉBEC (CHUQ)**

**et**

**LE SCFP 1108 – FTQ (SEE DU CHUQ - SYNDICAT DES EMPLOYÉS  
ET EMPLOYÉES DU CHUQ)**

(Catégorie du Personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration)

(Catégorie du Personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers)

**Mai 2007**

## TABLE DES MATIÈRES

Article	Sujet	Page
1	Définition des termes	1.1
3	Dispositions générales et règles d'éthique entre les parties	3.1
4	Accréditations et champ d'application	4.1
5	Régime syndical et retenues syndicales	5.1
6	Liberté d'action syndicale et affichage d'avis	6.1
7	Rémunération, heures et semaine de travail et caisse d'économie	7.1
13	Développement des ressources humaines	13.1
14	Procédure de mise à pied	14.1
18	Congés sans solde et partiels sans solde	18.1
19	Temps supplémentaire, rappel au travail et disponibilité ou garde	19.1
20	Congés fériés payés	20.1
21	Congé annuel (vacances)	21.1
25	Avantages sociaux	25.1
26	Repas, uniforme, vestiaire et salle d'habillage - perte et destruction de biens personnels	26.1
27	Allocations de déplacement, activités à l'extérieur de l'établissement avec les personnes bénéficiaires, paiement des salaires et transport des personnes bénéficiaires	27.1
30	Santé et sécurité	30.1
37	Notion de poste	37.1
38	Notions de service et de déplacement	38.1
39	Mutations volontaires et planification de la main-d'oeuvre	39.1
40	Poste temporairement dépourvu de son titulaire	40.1
41	Règles applicables aux personnes salariées lors d'affections temporaires	41.1
42	Durée et modalités de fonctionnement des comités locaux reliés aux matières devant être négociées au niveau local	42.1
43	Mandats et modalités de fonctionnement des comités locaux reliés aux matières devant être négociées au niveau local	43.1
44	Ordre professionnel	44.1
45	Pratique et responsabilité professionnelles	45.1

<b>Annexe</b>	<b>Sujet</b>	<b>Page</b>
F	Conditions particulières aux professionnels et professionnelles	AF 1.1
I	Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques	AI 1.1
1L	Titulaires de plus d'un poste à temps partiel	A1L 1.1
2L	Exception à la période d'initiation et d'essai prévue à l'article 39 sur les mutations volontaires et à l'article 42 sur la durée et les modalités de la période de probation	A2L 2.1
<b>Lettre d'entente</b>	<b>Sujet</b>	
1L	Relative à la conversion des heures en postes	LE1L 1.1
2L	Relative à la diminution des fins de semaine de travail	LE2L 2.1
3L	Relative à la création d'un projet pilote visant à implanter un processus accéléré de dotation des postes	LE3L 3.1
<b>Lettre d'intention</b>	<b>Sujet</b>	
1L	Analyse relative au contexte du recours aux agences dans le CHUQ	LI1L 1.1
2L	Reconnaissance d'avantages ou de privilèges acquis	LI2L 2.1
<b>Arrangement local</b>	<b>Sujet</b>	
1L	Relatif à la conversion en temps chômé de la prime de nuit pour une personne salariée travaillant sur un quart stable de nuit	AR1L 1.1
2L	Relatif à l'utilisation de l'ancienneté, toutes unités de négociation confondues	AR2L 2.1
3L	Relatif à la conversion en temps chômé du travail effectué en temps supplémentaire	AR3L 3.1
4L	Relatif au comité paritaire CHUQ de santé-sécurité au travail	AR4L 4.1
5L	Relatif aux comités de relations de travail au CHUQ	AR5L 5.1

# ARTICLE 1

## DÉFINITION DES TERMES

---

### **1.01L Accueil, formation et orientation**

Aux fins des périodes de probation et/ou d'initiation/essai, lorsque ces termes sont utilisés, ils réfèrent, à titre indicatif, aux définitions suivantes :

**Accueil :** L'accueil constitue une activité visant principalement l'intégration, dans son milieu, d'une personne salariée nouvellement embauchée.

**Orientation :** L'orientation fait référence à la période d'apprentissage permettant à une personne salariée d'acquérir les connaissances, le complément de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice de nouvelles tâches.

**Formation :** La formation, lorsqu'elle est utilisée aux fins des périodes de probation et/ou d'initiation/essai, réfère principalement aux périodes d'apprentissage théorique d'éléments spécifiques à un poste.

### **1.02L Notion de site**

À titre indicatif, un site se définit comme un emplacement physique où se retrouve un ensemble de services. L'ensemble des sites constitue le CHUQ, désigné par «l'établissement».

Le CHUQ est composé des sites suivants :

- Le CHUL
- Le Centre de pédopsychiatrie
- La Maison Paul-Triquet
- Le Centre de traitement dans la communauté (1212, Chanoine-Morel)
- L'Hôtel-Dieu de Québec
- L'hôpital Saint-François d'Assise
- Les Services financiers
- Programme d'intervention des comportements et troubles alimentaires (PICTA)
- Unité de recherche en santé publique

Aux fins d'application de l'article 41 et plus spécifiquement des dispositions prévues aux paragraphes 41.02L et 41.06L, les sites sont regroupés de la façon suivante :

- Le CHUL, la Maison Paul-Triquet, le Centre de traitement dans la communauté (1212, Chanoine-Morel), PICTA et l'Unité de recherche en santé publique.
- L'hôpital Saint-François d'Assise et le Centre de pédopsychiatrie.
- L'Hôtel-Dieu de Québec et les Services financiers.

### **1.03L           Concordance des dispositions locales et nationales**

À l'intérieur de la convention collective locale, les références visant les dispositions nationales le sont en fonction de la « Convention collective 2006 – 2010 » intervenue entre « Le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux » et le « Syndicat canadien de la fonction publique (F.T.Q). »

## **ARTICLE 3**

### **DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES**

---

**3.01L** L'employeur traite les personnes salariées avec justice et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

**3.02L** L'employeur observe les lois et règlements en vigueur en ce qui concerne la divulgation de renseignements nominatifs.

## ARTICLE 4

### ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

---

**4.01L** En application du dernier alinéa du paragraphe 4.06, la personne salariée qui travaille dans un site autre que celui où se trouve son dossier peut y avoir accès à sa demande.

Un représentant de l'employeur peut alors se déplacer au site de la personne salariée afin de lui permettre de prendre connaissance de son dossier.

## **ARTICLE 5**

### **RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES**

---

**5.01L** Tel que prévu au paragraphe 5.06, l'employeur porte à la connaissance du syndicat les postes vacants et nouvellement créés à toutes les périodes comptables.



## ARTICLE 6

### LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE ET AFFICHAGE D'AVIS

---

**6.01L** L'employeur met à la disposition du syndicat un ou des tableaux fermés dans chacun des sites de l'établissement servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise à la représentante ou au représentant du syndicat.

L'employeur et le syndicat conviennent de discuter de l'emplacement et du nombre de tableaux. Il en est de même lorsque l'employeur souhaite apporter des modifications aux emplacements et au nombre de tableaux.

**6.02L** Le syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par une représentante ou un représentant autorisé du syndicat. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

## ARTICLE 7

### RÉMUNÉRATION, HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL ET CAISSE D'ÉCONOMIE

---

#### HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

**7.01L** Les heures de la semaine régulière prévues à la nomenclature des titres d'emploi, sont réparties également sur cinq (5) jours de travail.

Les parties conviennent d'un régime d'horaire variable ou comprimé, incluant la détermination d'une période étalon.

L'employeur s'efforce de réduire le plus possible le recours au système d'heures brisées. Dans le cas où un système d'heures brisées existe, l'amplitude est déterminée en fonction des besoins du service mais ne peut dépasser un maximum de onze (11) heures.

Nonobstant l'alinéa précédent, les parties conviennent, à l'entrée en vigueur de la convention, de se rencontrer afin de faire le bilan des services où un tel système est en vigueur et d'évaluer les alternatives, le cas échéant.

**7.02L** Aux fins du calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier, i.e. du dimanche (00h01) au samedi soir (24h00).

**7.03L** Aux fins des présentes, les mots "fin de semaine" signifient le samedi et le dimanche.

**7.04L** Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure. Cette période est sans solde.

Le temps alloué pour les repas est établi en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des représentations des personnes salariées concernées.

La personne salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

À moins d'entente contraire avec le syndicat, il n'y a pas de période de repas prévue pour un poste qui comporte moins de 5 heures consécutives par jour.

**7.05L** La personne salariée a droit à une (1) ou deux (2) périodes de repos par journée de travail, en fonction de son nombre d'heures de travail dans la journée. Lorsque la période de repos est de 15 minutes, elle se prend en une (1) seule période.

La période de repos est attribuée comme suit :

3 à moins de 4 heures	15 minutes
4 à moins de 5 heures	20 minutes
5 à moins de 6 heures	25 minutes
6 heures et plus	30 minutes

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

Toutefois, les parties peuvent s'entendre afin de permettre aux personnes salariées travaillant sur les quarts de soir ou de nuit d'accoler leur période de repos à leur période de repas.

**7.06L** Il est accordé à toute personne salariée deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si possible.

Les mots "jour de repos" signifient une pleine période de vingt quatre (24) heures.

Les congés de fin de semaine sont répartis alternativement et équitablement entre les personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'un même service. Les parties peuvent en convenir autrement.

L'employeur accorde à la personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine de congé possible. Toutefois, la personne salariée a droit à au moins une (1) fin de semaine de congé par période de deux (2) semaines.

L'obligation mentionnée à l'alinéa précédent ne s'applique pas dans des situations particulières où l'insuffisance de personnel ne permet pas à l'employeur de mettre en place les mécanismes pour assurer à la personne salariée une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier. Toutefois, la personne salariée a droit à au moins une (1) fin de semaine de congé par période de trois (3) semaines.

Aux fins du présent paragraphe, une (1) fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

**7.07L** Il est loisible à deux (2) personnes salariées, d'un même titre d'emploi et d'un même service, d'échanger entre elles leurs jours de congé et leur horaire de travail tels qu'établis et ce, avec le consentement de leur personne supérieure immédiate, laquelle ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 19 (temps supplémentaire) et de l'article 41 (affectations temporaires) ne s'appliquent pas dans ce cas.

**7.08L** La personne salariée n'est pas soumise à plus de deux (2) horaires de travail différents par semaine, sauf du consentement de la personne salariée.

**7.09L** La cédule de travail est établie en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées. Elle est affichée aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvre une période d'au moins quatre (4) semaines.

Si possible, la cédule de travail comprend 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.

Les horaires de travail sont conservés, aux fins de référence, au moins douze (12) mois et, en cas de grief, jusqu'au règlement du grief ou jusqu'à une décision arbitrale.

À la demande du syndicat, l'employeur lui fournit, pour fins d'enquête, une copie des horaires de travail pour une période définie.

**7.10L** L'employeur ne peut pas modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement de la ou des personnes salariées impliquées.

**7.11L** Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait par service, à tour de rôle entre les personnes salariées.

Dans les services où il y a roulement des quarts de travail entre les personnes salariées, l'employeur accorde un quart stable sur le quart de soir ou de nuit à la personne salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas sujette au système de roulement à moins de nécessité absolue. À sa demande, la personne salariée peut reprendre le système de roulement sur les quarts de jour, soir et nuit.

Dans chacun des cas, la personne salariée donne à l'employeur un préavis écrit de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le service.

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

La personne salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une (1) fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 39 ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 14.18 à 14.22 et 14.01L à 14.07L inclusivement (procédure de mise à pied).

**7.12L** Les parties conviennent qu'il peut être utile pour une personne salariée affectée à un quart stable de soir ou de nuit depuis un (1) an, d'être déplacée sur un quart de jour pour une durée n'excédant pas quatre (4) semaines de travail par année, à la condition d'en être avisée par l'employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.

Le déplacement sur un quart de jour est également possible dans le cas où un stage est organisé de façon à ce que la personne salariée y acquière des connaissances, des techniques ou une expérience pratique nécessaires à l'exercice de ses fonctions sur les quarts de soir ou de nuit et à la condition que le quart de jour soit celui qui permette l'organisation la plus efficace de ces stages.

S'il est mis sur pied, ce stage de jour est organisé en dehors des mois de juin, juillet, août et septembre et de la période du 15 décembre au 15 janvier.

**7.13L** En application de l'annexe N et de l'arrangement local relatif à la conversion en temps chômé de la prime de nuit pour une personne salariée travaillant sur un quart stable de nuit, nonobstant les dispositions prévues à l'article 41, le temps chômé, le cas échéant, par la personne salariée titulaire d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit peut être offert à la personne salariée à temps partiel du quart stable de nuit du service ayant le plus d'ancienneté qui se porte volontaire. Faute de volontaires, ce temps est comblé par la liste de rappel selon les modalités prévues à l'article 41.

### **Disposition particulière**

**7.14L** Nonobstant les dispositions du paragraphe 12.16, une personne salariée titulaire d'un poste à temps complet affectée à un service opérant sept (7) jours par semaine peut, avec l'accord de l'employeur, réduire son temps de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines aux conditions suivantes:

1) qu'une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel du même titre d'emploi et du même service accepte d'augmenter ses jours de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines et que ceux-ci soient compatibles avec son horaire de travail,

2) et, s'il y a lieu, que les journées de travail libérées par la personne salariée titulaire d'un poste à temps complet et non récupérées suite à l'application des dispositions du sous-alinéa précédent soient attribuées en totalité aux autres personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel du même service.

Lorsque plus d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel est impliquée dans une telle modification de poste, l'employeur procède par ordre d'ancienneté.

La modification doit s'appliquer pour un minimum de six (6) mois. La situation antérieure est rétablie, soit après un avis de trente (30) jours de la personne salariée qui a initié le changement, soit lorsque celle-ci cesse d'être titulaire de son poste. Les heures additionnelles de travail ainsi obtenues par une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel font partie de ce poste jusqu'à ce que la situation antérieure soit rétablie.

## **ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE**

**7.15L** Les parties encouragent l'établissement d'une caisse d'économie.

À la demande de la personne salariée, l'employeur effectue la retenue à la source au profit d'une caisse d'économie si telle retenue est techniquement possible par l'employeur.

## ARTICLE 13

### DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

---

#### **13.01L Développement des ressources humaines**

Aux fins de la présente convention, l'expression «développement des ressources humaines» signifie le processus intégré et continu par lequel les personnes salariées acquièrent, maintiennent et développent les connaissances théoriques et pratiques, les capacités créatrices 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 vise à répondre aux besoins des établissements et des personnes salariées en tenant compte des orientations nouvelles du secteur de la santé et des services sociaux.

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

Le développement des ressources humaines fait l'objet du plan de développement des ressources humaines prévu à la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

Il comporte notamment les activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article et les activités de recyclage prévues à l'article 15 de la convention collective.

#### **13.02L Plan de formation en cours d'emploi**

Le plan de formation en cours d'emploi comporte les activités de mise à jour et de perfectionnement qui permettent aux personnes salariées :

- de maintenir et développer les compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, en raison de l'évolution des connaissances, des instruments de travail, des méthodes de travail ou d'intervention ou de l'évolution des problématiques liées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées.
- d'acquérir une compétence accrue dans leur champ d'activités au moyen d'une formation plus approfondie.

**13.03L** Aux fins de la réalisation du plan de formation en cours d'emploi, l'employeur fournit au syndicat les informations nécessaires à la détermination du montant prévu au paragraphe 13.01 de la convention collective.

L'employeur consulte le syndicat sur les besoins prioritaires de mise à jour et de perfectionnement et élabore, à l'intérieur des ressources financières déterminées au paragraphe 13.01 de la convention collective, un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins.

L'employeur soumet au syndicat le plan élaboré pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés.

L'employeur actualise les activités de formation en cours d'emploi découlant du plan d'activités au palier local ou qui, en vertu des dispositions du paragraphe 13.08L, ont fait l'objet d'une entente ou d'une décision au palier national.

**13.04L** Le montant déterminé au paragraphe 13.01 de la convention collective est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et frais de séjour liés aux activités de mise à jour et de perfectionnement des personnes salariées.

La personne salariée reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des activités de mise à jour et de perfectionnement dispensées à plus de quarante (40) km de son site habituel de travail. À l'intérieur d'un rayon de quarante (40) km, les parties apprécient toute situation particulière.

Les activités prévues au plan sont sans frais pour la personne salariée. La personne salariée est réputée être au travail et reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour chaque jour où elle participe à une telle activité.

### **Admissibilité et sélection**

**13.05L** Les activités de mise à jour et de perfectionnement s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'unité d'accréditation.

**13.06L** L'employeur détermine avec le syndicat les critères et les modalités de sélection pour le choix des personnes candidates.

Toute personne salariée dont l'exercice des tâches est modifié par l'introduction de nouveaux équipements, appareils ou machineries bénéficie d'une activité de mise à jour.

**13.07L** L'employeur transmet annuellement au syndicat le bilan des activités de mise à jour et de perfectionnement, y incluant les sommes consacrées.

### **Palier national**

**13.08L** À la demande des parties locales, les parties nationales dénouent toute impasse relativement aux modalités du plan des activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article ou aux critères et modalités de sélection pour le choix des personnes candidates. À défaut d'entente à ce palier, les parties nomment un médiateur-arbitre qui décide de la question dans un délai de trente (30) jours de la présentation de l'argumentation par les parties. Les honoraires du médiateur-arbitre sont assumés par la partie patronale.

S'il y a mécontentement sur le choix du médiateur-arbitre, celui-ci est nommé par le ministre de la Santé et des Services sociaux.

De plus, les parties nationales se rencontrent au besoin afin de discuter de toute problématique concernant le développement des ressources humaines.



## ARTICLE 14

### PROCÉDURE DE MISE À PIED

---

**14.01L** Aux fins d'application des mesures spéciales, le mot "service" s'entend au sens de la définition prévue au paragraphe 38.01L.

**14.02L** Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle que la mise à pied affecte, tel que stipulé ci-après :

La personne salariée, dont le poste est aboli est celle qui a le moins d'ancienneté dans le service, dans le titre d'emploi, et dans le statut visés. De plus, bien que le quart soit à titre indicatif, lors de l'abolition d'un poste, l'employeur procède à cette abolition comme si le quart était un élément constitutif du poste.

#### **1<sup>e</sup> étape:**

La personne salariée dont le poste est aboli a le choix :

- de se prévaloir, en priorité, d'un poste vacant depuis moins de quatre-vingt-dix (90) jours en autant que ce soit sur le même titre d'emploi, que l'horaire de travail s'apparente au quart de travail concerné et du même statut que le poste aboli que la personne salariée détenait. Pour les postes à temps partiel, le poste vacant visé doit également comporter le nombre d'heures équivalent au poste aboli que la personne salariée détenait. Au choix de la personne salariée, elle peut cependant se prévaloir d'un poste comportant moins d'heures.

ou

- de supplanter dans un autre service, dans le même titre d'emploi, dans le même statut, auquel cas elle supprime une personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'elle et qui est la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans le service.

#### **2<sup>e</sup> étape :**

- Si elle n'a pu supplanter en première (1<sup>ère</sup>) étape ou qu'elle n'a pas choisi un poste vacant, la personne salariée peut supplanter, dans un autre titre d'emploi, dans le même statut, auquel cas elle supprime une personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'elle et qui est la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement dans le titre d'emploi concerné.

Cependant, la personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans l'un des secteurs d'activités suivants:

- a) infirmière ou infirmier;
- b) technicienne ou technicien diplômé;
- c) personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions);

- d) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur et technicienne ou technicien en rééducation institutionnelle);
- e) professionnelle ou professionnel,
- f) infirmier(ère) auxiliaire et diplômé(e) en service de la santé,

n'est pas tenue de supplanter une personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans un secteur d'activités autre que le sien.

Chaque personne affectée par le processus de supplantation et/ou mise à pied découlant de l'abolition d'un poste, jusqu'à concurrence de la quatrième personne (incluant celle dont le poste a été aboli), peut se prévaloir des modalités indiquées précédemment aux étapes 1 et 2.

La cinquième (5<sup>e</sup>) personne salariée affectée par le processus, si elle ne choisit pas un poste vacant et qu'elle est toujours en mesure de supplanter dans son titre d'emploi et dans son statut, peut alors supplanter la personne salariée du même titre d'emploi ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes de l'établissement. À défaut de pouvoir supplanter dans son titre d'emploi, la personne peut alors supplanter la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes de l'établissement, tous titres d'emploi confondus.

Le cas échéant, la sixième (6<sup>e</sup>) personne salariée affectée par le processus, si elle n'a pas choisit un poste vacant, peut supplanter la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes de l'établissement, tous titres d'emploi confondus.

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

Dans un contexte de supplantation, la période d'initiation et d'essai ne s'applique pas lorsque la personne salariée décide de prendre un poste vacant. Cependant, si elle quitte volontairement le poste choisi, elle peut s'inscrire sans pénalité à la liste de rappel.

La personne salariée qui refuse une supplantation peut s'inscrire sans pénalité à la liste de rappel.

**14.03L** Après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.02L, une personne salariée à temps partiel peut supplanter selon la procédure prévue au paragraphe 14.02L :

- une personne salariée à temps complet. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée à temps complet;

ou

- une personne salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait.

La personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 14.02L si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.02L.

**14.03L** Malgré l'obligation de supplanter selon le statut prévu au paragraphe 14.02L, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une personne salariée à temps partiel, à toutes fins que de droit, et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 14.02L, sauf quant à l'identité de statut.

**14.04L** Si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.02L, une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 7 (Heures et semaine de travail) de la convention collective.

**14.05L** La personne salariée visée par l'application des paragraphes 14.02L, 14.03L et 14.04L reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours juridiques pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

**14.06L** Les supplancements occasionnés en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

**14.07L** Les personnes salariées professionnelles diplômées universitaires bénéficient des dispositions du présent article sous réserve que la procédure de supplancement prévue aux paragraphes précédents s'applique uniquement entre elles.

La personne salariée professionnelle diplômée universitaire, pour supplanter une personne salariée dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de professionnel, doit posséder les qualifications requises au plan de classification pour ce titre d'emploi et répondre aux exigences de la tâche.

Aux fins d'application de ce paragraphe, sont considérées comme personnes salariées professionnelles diplômées universitaires, les personnes salariées couvertes par l'annexe F de la convention collective.

## ARTICLE 18

### CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

---

**18.01L** Les modalités suivantes s'appliquent à tous les types de congé sans solde à temps complet prévus au présent article dont la durée est d'une (1) année :

a) Congé annuel

L'employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.

b) Congés-maladie

Les congés-maladie accumulés, au moment du début du congé, en vertu du paragraphe 23.41 sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.42.

c) Modalités de retour

À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée reprend son poste chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.18 à 14.22 et 14.01L à 14.07L inclusivement de la présente convention.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trente (30) jours à l'avance.

d) Mutations volontaires

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans un délai maximum de trente (30) jours de sa nomination. Dans le cas où la personne salariée obtient le poste, l'avis prévu au deuxième (2<sup>e</sup>) sous-alinéa de c) est réputé donné.

Nonobstant le premier alinéa de 18.01L, la personne salariée peut également poser sa candidature dans les cas où la durée du congé est inférieure à une (1) année.

#### **Congé sans solde à temps complet**

**18.02L** Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, après entente avec l'employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois à la condition qu'elle en fasse la demande par écrit quatre (4) semaines à l'avance. La demande doit préciser la durée et les dates de congé ainsi que les modalités de fractionnement du congé, le cas échéant.

Cependant, les vacances ainsi que toute forme de congé rémunéré (férié, mobile,

psychiatrique, remise de temps, etc.) sont considérés en priorité par l'employeur avant d'accorder ce type de congé sans solde, sous réserve de la disponibilité en nombre suffisant de personnes salariées et orientées pour combler les remplacements découlant de ces absences ou de toute autre absence prévue à la convention collective.

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

**18.03L** La personne salariée comptant au moins quatre (4) ans de service a droit, après entente avec l'employeur et une fois par période d'au moins trois (3) ans (période débutant à la fin de la prise du congé), à un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé sans solde prévu au paragraphe 18.02L. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée et les dates de ce congé. L'employeur prend les dispositions nécessaires afin d'assurer une réponse à la personne salariée dans les trente (30) jours de la réception de sa demande.

Sur demande écrite de la personne salariée au moins trente (30) jours à l'avance et après entente avec l'employeur, le congé peut être renouvelé une fois pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines (incluant la période prévue au paragraphe 18.02L).

### **Congé partiel sans solde**

**18.04L** L'employeur peut accorder à une personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service 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. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.

Pour obtenir un tel congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du congé demandé ainsi que les dates du congé et le nombre de journées de congé souhaité.

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

### **Congé à temps partiel par échange de poste**

**18.05L** Après un (1) an de service, la personne salariée à temps complet a droit, une (1) fois l'an, à un congé partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. Toutefois, ce congé est accordé à la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie de son enfant mineur ou

d'une personne à sa charge requiert la présence de la personne salariée. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée et les dates de son congé.

Pour bénéficier du 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. 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 défaut de pouvoir faire l'échange, la personne salariée, le syndicat et l'employeur peuvent convenir de toute autre modalité.

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

### **Récupération scolaire et congé sans solde pour études**

**18.06L** Le terme récupération scolaire réfère au cours de formation scolaire visant à permettre aux personnes salariées qui les suivent l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le ministère de l'Éducation.

L'employeur et le syndicat collaborent dans le but d'inciter la commission scolaire, le Cégep ou l'Université à mettre sur pied, s'il y a lieu, les cours de formation scolaire conduisant à un diplôme de niveau primaire, secondaire, collégial ou universitaire et ce, à des heures susceptibles d'intéresser le plus grand nombre de personnes salariées.

Ce ou ces cours se donnent dans les locaux désignés ou acceptés par l'établissement d'enseignement qui dispense les cours.

La durée des cours et la teneur des programmes sont fixées par le ministère de l'Éducation.

**18.07L** Après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde à temps complet ou partiel sans solde d'une durée maximale équivalente à douze (12) mois, aux fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle applicables au secteur de la santé et des services sociaux.

Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde à temps complet ou partiel sans solde, la personne salariée obtient, après entente avec son employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises.

Ce congé est accordé sur une base sessionnelle en fonction des dates prévues à la session d'études de la personne salariée et sur présentation des pièces justificatives raisonnablement exigibles. Le statut du congé est donc conditionnel au statut de la personne salariée à titre d'étudiant auprès de la maison d'enseignement.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trente (30) jours à l'avance.

## **Congé sans solde pour enseigner**

**18.08L** Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde à temps complet ou partiel sans solde d'une durée maximale équivalente à douze (12) mois afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel ou dans une commission scolaire, ou dans une université, à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux.

Avant l'expiration de ce congé sans solde à temps complet ou partiel sans solde, après entente avec l'employeur, ce congé peut être renouvelé pour une période maximale équivalente à douze (12) mois).

Ce congé est accordé sur une base sessionnelle en fonction des dates prévues au contrat d'enseignement de la personne salariée et sur présentation des pièces justificatives raisonnablement exigibles. Le statut du congé est donc conditionnel au statut de la personne salariée à titre d'enseignant auprès de la maison d'enseignement.

**18.09L** À l'expiration de son congé ou en tout temps avant l'expiration, la personne salariée peut reprendre un emploi chez l'employeur pourvu qu'elle avise ce dernier par écrit au moins un (1) mois à l'avance et qu'elle n'ait pas abandonné volontairement le Cégep, la commission scolaire ou l'université pour un autre employeur. Elle peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la présente convention.

Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.18 à 14.22 et 14.01L à 14.07L inclusivement de la présente convention.

## ARTICLE 19

### TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, RAPPEL AU TRAVAIL ET DISPONIBILITÉ OU GARDE

---

**19.01L** Pour fins d'attribution du temps supplémentaire, l'employeur doit tenir une liste à jour de la disponibilité des personnes salariées qui se portent volontaires pour faire du temps supplémentaire dans chaque service et la rendre disponible pour consultation ou sur demande du syndicat.

Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées détentrices de poste au sein du service qui font normalement ce travail.

La personne salariée de la liste de rappel qui effectue un remplacement d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail au sein du service est également considérée comme une personne salariée qui fait normalement ce travail.

Aux fins d'être considérée sur la même liste que les détenteurs de poste du service et avoir droit ainsi au temps supplémentaire, la personne salariée de la liste de rappel doit, chaque fois qu'elle obtient un remplacement d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail dans un service, signifier par écrit à l'employeur, sur le formulaire prévu à cet effet, son désir d'être considérée sur la même liste et déclarer la date de début et de fin du remplacement. Il en est de même si le remplacement se prolonge.

Par la suite, l'employeur l'offre à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées disponibles pour effectuer du temps supplémentaire de l'ensemble de l'établissement qui répondent aux exigences normales de la tâche et qui sont orientées dans le service concerné.

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

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

L'employeur maintient disponible et accessible, dans chaque service, la compilation des heures travaillées en temps supplémentaire et des refus pour chaque personne salariée. Il transmet une copie de cette compilation, sur demande, au syndicat.

**19.02L** Lorsque les besoins d'un service exigent du personnel en disponibilité, les personnes salariées doivent s'y soumettre à tour de rôle, à moins que:

A- un nombre suffisant de personnes salariées se soient portées volontaires;



B- un nombre insuffisant de personnes salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres personnes salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins.

**19.03L** La personne salariée en disponibilité qui n'est pas tenue de demeurer à l'établissement informe l'employeur de l'endroit où elle peut être rejointe. Cependant, cet endroit doit permettre à la personne salariée de se rendre à l'établissement dans un délai équivalant à celui qu'elle aurait pris pour se déplacer de son domicile à l'établissement, si ledit délai excède une demi-heure (1/2 h).

L'employeur n'est tenu de respecter le volontariat exprimé selon le paragraphe 19.02L que dans la mesure où la personne salariée peut se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi-heure (1/2 h).

L'employeur fournit à la personne salariée en disponibilité un téléavertisseur ou tout autre moyen qu'il estime nécessaire afin d'assurer la disponibilité de celle-ci et la personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de cet appareil, le cas échéant.

## ARTICLE 20

### CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

---

**20.01L** La liste des congés fériés est la suivante :

Férié no 1	Confédération
Férié no 2	Fête du travail
Férié no 3	Action de grâce
Férié no 4	Veille de Noël
Férié no 5	Noël
Férié no 6	Lendemain de Noël
Férié no 7	La veille du jour de l'An
Férié no 8	Jour de l'An
Férié no 9	Lendemain du jour de l'An
Férié no 10	Vendredi saint
Férié no 11	Lundi de Pâques
Férié no 12	Journée nationale des Patriotes
Férié no 13	Fête Nationale

Lorsque les congés fériés du jour de Noël ou du jour de l'An coïncident avec un mercredi, les parties conviennent de se rencontrer afin d'examiner la possibilité que ces congés soient alors accolés à une fin de semaine.

En ce qui concerne spécifiquement les congés fériés de la veille, du jour et du lendemain de Noël, de la veille, du jour et du lendemain du jour de l'An, de la Fête Nationale et de la Confédération, lorsque ces journées coïncident avec un samedi ou un dimanche et qu'ils sont ainsi reportés la veille et/ou le lendemain dans le calendrier des congés fériés, malgré les dispositions prévues au paragraphe 19.03 2), le taux double pour le temps supplémentaire est applicable sur le temps effectué le samedi et/ou le dimanche plutôt que lors de la journée correspondant au report de la fête.

**20.02L** En application du paragraphe 20.03 concernant l'octroi du congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le congé férié, l'employeur tient compte, si possible, de la préférence exprimée par la personne salariée pour l'octroi de ce congé.

Par ailleurs, conformément à ce qui est prévu au paragraphe 20.03 la personne salariée peut accumuler et maintenir une banque de cinq (5) congés fériés, lesquels sont utilisés après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les congés accumulés dans cette banque doivent être utilisés en entier durant l'année (1<sup>er</sup> juillet au 30 juin). Sauf si la personne salariée en avise autrement, les congés ainsi accumulés qui ne peuvent être pris à la date où ils étaient inscrits à l'horaire, suite au départ de la personne salariée en invalidité, sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. À la demande de la personne salariée, l'employeur s'efforce de donner consécutivement les congés accumulés, en dehors de la période prévue à l'article 21.01L.

L'employeur s'efforce de donner les congés accumulés avec et pendant les fins de semaine.

**20.03L** L'employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées d'un même service.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 20.01, la personne salariée a au moins droit à un minimum de trois (3) jours consécutifs de congé, soit à Noël ou au Jour de l'An.

## ARTICLE 21

### CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

---

**21.01L** La période située entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances.

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.

À défaut pour l'employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre, les parties se rencontrent afin de trouver une solution permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période. À défaut d'entente ou de solution, l'employeur prolonge la période normale de congés annuels qui ne peut excéder la période du 15 mai au 15 octobre.

**21.02L** Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison d'invalidité, d'accident du travail, d'IVAC ou de SAAQ survenus avant le début de sa période de vacances voit automatiquement reporter sa période de vacances jusqu'à son retour au travail.

Les semaines de vacances devenues ainsi disponibles suite aux événements décrits à l'alinéa précédent, peuvent être offertes, en addition, par ordre d'ancienneté, aux personnes salariées du service.

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

**21.03L** Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances durant la période normale de congés annuels, l'employeur affiche, au plus tard le 15 mars, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 30 mars. Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances en dehors de cette période, l'employeur procède à un deuxième (2<sup>e</sup>) affichage au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre et la personne salariée inscrit sa préférence au plus tard le 15 septembre. Une personne salariée absente durant ces périodes d'affichage peut communiquer sa préférence par écrit à l'employeur.

Dans tous les cas, 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 par titre d'emploi et par service. Toutefois, l'ancienneté et la préférence ne prévalent que pour un seul choix de vacances continues à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de vacances, soit la période normale et le reste de l'année.

**21.04L** Le congé annuel se prend de façon continue ou fractionnée au choix de la personne salariée. Chacune des périodes est d'au moins une (1) semaine.

Cependant, la personne salariée peut choisir de prendre une (1) semaine de vacances de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale

de congés annuels, à moins d'entente avec l'employeur. Il en est de même à l'égard des 21<sup>e</sup>, 22<sup>e</sup>, 23<sup>e</sup> et 24<sup>e</sup> journées de vacances annuelles d'une personne salariée. Ces journées sont prises après entente avec l'employeur.

Une (1) seule journée de vacances fractionnée prise dans une semaine ne peut être comptabilisée aux fins du ratio de personnes pouvant prendre leurs vacances simultanément, à moins que plusieurs personnes veuillent s'en prévaloir le même jour.

**21.05L** L'employeur s'efforce d'octroyer à la personne salariée une fin de semaine complète de congé au début ou à la fin de son congé annuel.

**21.06L** Il est loisible à deux (2) personnes salariées occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même service et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre elles leur congé annuel avec le consentement de la personne supérieure immédiate, laquelle ne peut refuser sans motif valable.

**21.07L** Lorsque des personnes conjointes travaillent dans le même établissement, elles peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle de la personne conjointe ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté.

**21.08L** Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 15 avril et au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre pour la deuxième (2e) période.

La personne salariée peut, après entente avec l'employeur, modifier ses dates de vacances à la condition que cela n'affecte pas les besoins du service ni les vacances des autres personnes salariées ainsi que les affectations accordées en vertu du paragraphe 41.06L f).

Lors d'une mutation dans un service, sous réserve des besoins du service, des possibilités de remplacement et des vacances des autres personnes salariées du service, l'employeur s'efforce de respecter le choix de vacances initial de la personne salariée ainsi mutée.

**21.09L** Sur demande de la personne salariée, la paie du congé annuel est calculée séparément et remise, sur un bulletin de paie distinct, avec l'avant-dernière paie qui précède le départ en congé annuel.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.

## ARTICLE 25

### AVANTAGES SOCIAUX

---

#### Décès d'un membre de sa famille

**25.01L** À l'occasion du décès d'un membre de sa famille prévu au paragraphe 25.01 2) et 3), la personne salariée peut tout de même prendre jusqu'à un maximum de cinq (5) jours de congé. Les congés non rémunérés en vertu des dispositions prévues au paragraphe 25.03 sont alors sans solde.

#### Obligations familiales

**25.02L** La personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent. La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé. (L.N.T. 79.7)

#### Obligations à l'égard d'un enfant

**25.03L** La personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Elle doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent. La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible. (L.N.T. 81.2)

#### Maladie ou accident d'un proche

**25.04L** La personne salariée qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. La personne salariée doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant. Toutefois, si un enfant mineur de la personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne salariée a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci. (L.N.T. 79.8)

## **Autres congés prévus**

**25.05L** La personne salariée appelée à assumer la responsabilité de liquidateur testamentaire peut s'absenter du travail, sans solde, pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables. La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence au moins une semaine à l'avance et sur demande de celui-ci, fournir un document justifiant son absence.

**25.06L** La personne salariée peut accoler une (1) semaine de congé sans solde à son congé pour mariage ou pour union civile, à la condition d'en faire la demande au même moment que sa demande de congé pour mariage ou union civile.

La date de ce congé est déterminée après entente entre l'employeur et la personne salariée.

La personne salariée à temps partiel est considérée disponible pour une affectation débutant avant la date de départ en congé pour mariage et qui inclut une partie ou la totalité dudit congé et ce, en autant qu'elle ait exprimé une telle disponibilité.

Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint. La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence au moins une (1) semaine à l'avance. (L.N.T. 81)

**25.07L** La personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. Si elle est élue audit poste, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.

Au terme de son mandat, la personne salariée doit aviser l'employeur, au moins trente (30) jours à l'avance, de son désir de reprendre le travail.

**25.08L** La personne salariée siégeant comme jurée pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisés.

L'employeur détermine les dates de reprise effective desdites journées en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée.

## **ARTICLE 26**

### **REPAS, UNIFORME, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE**

#### **PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS**

---

##### **VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE**

**26.01L** L'employeur fournit normalement à la personne salariée des casiers pouvant être sécurisés pour le dépôt de ses vêtements.

**26.02L** L'employeur fournit normalement, à l'usage exclusif de la personne salariée, une salle d'habillage convenable.

##### **UNIFORMES**

**26.03L** La liste des uniformes requis pour les différents titres d'emploi est remise au syndicat dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Le style, le tissu et la coupe des uniformes font l'objet de discussions entre les parties.

**26.04L** Les uniformes complets ou incomplets mentionnés à la liste prévue au paragraphe 26.03L sont fournis et entretenus aux frais de l'employeur. Il est entendu que le coût des réparations est défrayé par l'employeur (bas de pantalon, ajustement, etc.). L'endroit et les modalités associés à ces réparations sont désignés par l'employeur.

L'employeur dispose d'une procédure relative à l'attribution d'uniformes et sarraus aux personnes salariées du CHUQ.

##### **PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS**

**26.05L** Lorsque la personne salariée, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes, prothèse, orthèse, etc.), l'employeur pourvoit à la réparation lorsque c'est possible ou au remplacement, le cas échéant et ce, sur présentation des pièces justificatives.

Toutefois, la personne salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur au plus tard dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent l'incident.



## ARTICLE 27

### ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT, ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT AVEC LES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES, PAIEMENT DES SALAIRES ET TRANSPORT DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES

---

#### ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT AVEC LES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES

**27.01L** Les dispositions prévues au paragraphe 27.01 s'appliquent notamment lorsque la personne salariée accompagne une personne bénéficiaire lors d'une activité à l'extérieur de son port d'attache.

Lorsque la personne salariée est en période d'attente, elle est considérée comme étant en disponibilité et elle est alors rémunérée, durant cette période, selon les dispositions prévues au paragraphe 19.07.

**27.02L** Le calcul des allocations à être versées lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache, est effectué à partir de celui auquel la personne salariée est rattachée; une personne salariée ne peut avoir plus d'un port d'attache.

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

- 1) l'endroit où la personne salariée exerce habituellement ses fonctions;
- 2) l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;
- 3) l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.

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

**27.03L** Tel que prévu au paragraphe 27.01, si la personne salariée doit se déplacer de son domicile à un site du CHUQ (ou vice-versa) autre que son port d'attache, elle peut réclamer le remboursement du kilométrage excédentaire à celui existant entre son domicile et son port d'attache.

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

**27.04L** La compensation pour utilisation du véhicule personnel est versée par l'employeur dans les trente (30) jours de la réclamation de la personne salariée.

Lorsque l'utilisation de son véhicule personnel par la personne salariée n'est plus requise par l'employeur, ce dernier en informe par écrit la personne salariée trente (30) jours à l'avance.

**27.05L** Lorsque la personne salariée n'est pas requise d'utiliser son véhicule personnel, l'employeur détermine les moyens de transport appropriés.

**27.06L** Tel que prévu au paragraphe 27.03, si une personne salariée est requise d'utiliser son véhicule dans l'exercice de ses fonctions, les frais de stationnement au port d'attache sont remboursés en fonction du nombre de jours où elle est requise d'utiliser son véhicule dans l'exercice de ses fonctions, selon les dispositions prévues dans la politique en vigueur «Allocations pour frais de déplacement et de représentation».

**27.07L** Tel que prévu au paragraphe 27.04, au cours de ses déplacements, la personne salariée qui a droit aux allocations de repas, voit ses allocations remboursées selon les dispositions prévues dans la politique en vigueur « Allocations pour frais de déplacement et de représentation ».

**27.08L** Les allocations pour repas pris au cours de ses déplacements ne sont payées à la personne salariée que si elle ne peut se rendre à son domicile ou à l'établissement dans un délai raisonnable.

**27.09L** En vertu du présent article, le remboursement des dépenses est effectué sur présentation de pièces justificatives.

**27.10L** Si une personne salariée bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, d'un système plus avantageux, elle continue d'en bénéficier pour la durée de la convention, en autant qu'elle occupe les mêmes fonctions.

## **PAIEMENT DES SALAIRES**

**27.11L** Avec la paie, l'employeur transmet les renseignements suivants: le nom de l'employeur, les 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 normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, suppléments, indemnités et allocations versés, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées et le montant net du salaire. Il inscrit également le nombre de congés-maladie accumulés, le solde des congés mobiles de psychiatrie, le solde de la banque de remise de temps et l'ancienneté accumulée à la fin de la période de référence de la paie.

**27.12L** Le versement de la paie se fait par dépôt bancaire, aux deux (2) semaines, le jeudi, à partir de huit heures (08:00), à toutes les personnes salariées régies par l'accréditation.

**27.13L** 1) Advenant une erreur sur la paie de vingt-cinq (25,00 \$) dollars et plus imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur, dans les trois (3) jours ouvrables du versement de la paie, en remettant à la personne salariée l'argent dû.

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

**27.14L** Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par l'employeur, la récupération de telle somme se fait selon le mode convenu entre l'employeur et la personne salariée ou à défaut d'entente, selon les critères et mécanismes suivants :

1. L'employeur établit d'abord la portion du salaire sur laquelle il ne peut récupérer :
  - a) quatre-vingts dollars (80,00 \$) par semaine dans le cas d'une personne salariée célibataire;
  - b) cent vingt dollars (120,00 \$) par semaine, plus vingt (20,00 \$) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3e), dans le cas d'une personne salariée ayant des personnes à charge.
2. L'employeur établit ensuite la portion du salaire sur laquelle il peut récupérer en soustrayant du salaire de la personne salariée le montant prévu à l'alinéa précédent.
3. L'employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de huit pour cent (8 %) du montant sur lequel il peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée.

L'employeur avise préalablement la personne salariée de toute récupération.

Malgré ce qui précède, l'employeur ne peut récupérer que les sommes qui ont été versées en trop aux cours des six (6) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée.

**27.15L** L'employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en avantages sociaux à la condition que la personne salariée l'avise de son départ au moins un (1) mois à l'avance.

L'employeur verse à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, sa paie y incluant ses avantages sociaux.

**27.16L** Tel que prévu à l'article 7.13, à la demande de la personne salariée, la rémunération aux fins de congé annuel comprise dans les avantages sociaux de la personne salariée à temps partiel est calculée séparément et remise, sur un relevé de paie distinct, avec l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.

### **TRANSPORT DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES**

**27.17L** La personne salariée chargée d'accompagner une personne bénéficiaire hors de son port d'attache, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :

1. elle est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne la personne bénéficiaire ainsi que pendant son retour à son port d'attache. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention y compris le taux de temps supplémentaire 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;

2. une fois qu'elle a laissé la personne bénéficiaire, elle doit revenir à son port d'attache le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'employeur;
3. elle est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 19.07 de la convention collective;
4. l'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives et ce, selon les normes énoncées au présent article (Allocations de déplacement).

## **ARTICLE 30**

### **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

---

**30.01L** L'employeur offre aux personnes salariées œuvrant dans des unités structurées de soins de longue durée, une formation en techniques de déplacement sécuritaire des bénéficiaires.

L'employeur pourra également offrir aux personnes salariées œuvrant dans des unités psychiatriques, des cours d'initiation à l'approche des personnes bénéficiaires psychiatriques.

Les parties conviennent de discuter du nombre de personnes salariées et des titres d'emploi auxquels s'adresse cette formation.

Les sommes requises pour défrayer les coûts afférents à cette formation sont puisées à même les ressources financières disponibles stipulées au paragraphe 13.01 (budget consacré au développement des ressources humaines).

## ARTICLE 37

### NOTION DE POSTE

---

#### Poste

**37.01L** Le mot «poste» désigne les fonctions de l'un des titres d'emploi prévus à la convention collective et touchant des titres d'emploi à l'intérieur d'un service où ces fonctions sont exercées.

#### Poste fusionné

**37.02L** Le poste fusionné désigne une affectation de travail identifiée par les attributions d'un ou plus d'un titre d'emploi à l'intérieur d'un ou plusieurs services où cette affectation est assumée.

Un poste fusionné est créé lorsqu'il s'avère impossible de créer un poste à temps complet dans un titre d'emploi, dans un même service.

Dans le cas d'un poste fusionné comportant plus d'un titre d'emploi, le titre d'emploi officiellement reconnu ainsi que le nombre d'heures de travail par semaine correspondent à celui du titre d'emploi le mieux rémunéré.

Dans le cas d'un poste fusionné comportant plus d'un service, la personne salariée est réputée appartenir au service où s'exerce la majeure partie de ses activités, celui indiqué sur l'avis d'affichage.

Advenant qu'un changement du pourcentage de temps d'occupation dans chacun des services ait pour effet de modifier le service de rattachement, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter de la situation. Il est entendu toutefois que la modification du service de rattachement ne doit pas avoir pour effet de remettre en question la période de vacances déjà établie par la personne salariée.

**37.03L** La personne salariée n'est pas tenue d'accepter plus d'un poste. Cependant, l'employeur peut créer des postes fusionnés pourvu que ces postes soient compatibles et de même ordre et que les circonstances régulières fassent que les tâches de plus d'un poste puissent être accomplies sans surcharge de travail par une seule personne salariée.

**37.04L** 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 et des modalités associées à ce poste.

Durant cette période, conformément à ce qui est prévu au paragraphe 11.24, si le syndicat conteste par grief la création d'un tel poste, les parties conviennent de soumettre le litige à la procédure sommaire d'arbitrage et les modalités prévues au paragraphe 11.27 s'appliquent.

Aucune nomination à ce poste ne peut être effectuée tant qu'une décision arbitrale n'est pas rendue.

**37.05L** Au terme du délai prévu au paragraphe précédent, l'employeur procède à l'affichage du poste fusionné conformément aux dispositions prévues à l'article 39 (Mutations volontaires)

Pendant cette période, l'employeur peut utiliser les moyens de remplacement prévus pour un poste temporairement dépourvu de titulaire.

**37.06L** Dans le cas de l'abolition d'un poste fusionné, les règles habituelles de supplantation prévues à la présente convention collective s'appliquent à l'égard du titre d'emploi le mieux rémunéré.

### **Équipe volante**

- 37.07L**
1. L'employeur peut constituer des équipes volantes en fonction des besoins de remplacement dans les situations mentionnées au paragraphe 40.02L.
  2. Le poste de l'équipe volante peut comporter plus d'un titre d'emploi.
  3. Le poste de l'équipe volante est affiché et comblé selon les dispositions prévues à l'article 39 (Mutations volontaires).
  4. Lorsque aucune affectation n'est disponible pour une personne salariée de l'équipe volante ou de l'équipe de remplacement, l'employeur peut lui accorder une affectation détenue par une personne salariée de la liste de rappel. La personne salariée ainsi affectée est celle qui a le moins d'ancienneté parmi celles détenant une affectation à laquelle il reste moins de dix (10) jours de travail à écouler et pour laquelle la personne salariée de l'équipe volante ou de l'équipe de remplacement satisfait aux exigences normales de la tâche.

## ARTICLE 38

### NOTIONS DE SERVICE ET DE DÉPLACEMENT

---

#### 38.01L Définition de «service»

Un « service » s'entend au sens de la structure organisationnelle de l'établissement. Aux fins d'application de la convention collective, un service peut être, entre autres, une unité de soins, de vie ou de réadaptation, de travail ou administrative, un module, un programme ou un regroupement de clientèles, un point de service ou de distribution, etc.

L'équipe volante, lorsqu'elle existe, constitue également un service.

L'employeur transmet au syndicat la liste des services de l'établissement dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

De plus, conformément à ce qui est prévu aux paragraphes 14.08 et 33.12 d) et à la lettre d'entente no 13 de la convention collective, l'employeur s'engage à informer le syndicat de tout réaménagement prévu à la liste des services de l'établissement et à fournir les informations pertinentes et les parties se rencontrent alors afin de discuter des alternatives, suggestions ou modifications susceptibles de réduire les impacts sur les personnes salariées (dont l'exercice des conditions de travail et la notion de site habituel de travail).

À l'intérieur d'un même service, lorsqu'il est nécessaire de transférer une personne salariée d'un site habituel de travail à un autre, l'employeur :

- 1) offre le transfert sur une base volontaire parmi les personnes salariées du service répondant aux exigences normales de la tâche et en mesure d'effectuer les tâches justifiant le transfert;
- 2) faute de volontaires parmi les personnes salariées du service répondant aux exigences normales de la tâche, le transfert se fait alors par ordre inverse d'ancienneté parmi les personnes salariées en mesure d'effectuer les tâches justifiant le transfert. Tel transfert, lorsqu'il est temporaire, ne peut excéder une période de quatre (4) semaines.

L'employeur n'est pas tenu de remplacer une personne salariée transférée. Malgré ce qui précède, lorsque le remplacement s'avère nécessaire, la personne ainsi transférée retourne à son site habituel de travail et le remplacement est effectué, le cas échéant, dans le site habituel de travail où elle avait été transférée.

La personne salariée ne subit alors aucune diminution de salaire et l'employeur assume, s'il y a lieu, pour une période maximale d'un (1) mois, tous frais supplémentaires dus au transfert, selon les dispositions prévues à l'article 27 de la convention collective.

Lorsque l'employeur transfère de façon permanente une personne salariée d'un site habituel de travail à un autre, la personne salariée reçoit un préavis de 14 jours de calendrier, à moins de circonstances exceptionnelles. Dans l'éventualité où la personne décide de démissionner de son poste plutôt que d'être transférée, son inscription sur la liste de rappel, le cas échéant, n'a pas pour effet de la pénaliser au sens du paragraphe 39.11L.



## Déplacement

**38.02L** L'employeur reconnaît que le recours au déplacement constitue une mesure d'exception qui revêt un caractère temporaire et conséquemment, ne doit pas être instaurée à titre de pratique systématique, ni constituer une façon automatique d'éviter tout temps supplémentaire.

Dans les circonstances, les parties conviennent d'évaluer l'application effective de cette mesure au terme de la première et de la deuxième année suivant l'entrée en vigueur de la présente convention. L'employeur transmet au syndicat un avis écrit lors de l'utilisation de la clause de déplacement.

La personne salariée, exception faite de la personne qui se porte volontaire, n'est tenue d'accepter un déplacement que dans les cas spécifiques suivants, pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre et que la personne réponde aux exigences normales de la tâche et soit en mesure d'effectuer les tâches justifiant le déplacement. Faute de volontaires, le déplacement se fait par ordre inverse d'ancienneté. Dans chacun de ces cas, la personne salariée ne subit alors aucune diminution de salaire et l'employeur assume, s'il y a lieu, tous frais supplémentaires dus au déplacement selon les dispositions prévues à l'article 27 de la convention collective :

- 1- Dans un cas fortuit ou de force majeure.
- 2- Dans le cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un service déterminé, dont la démonstration incombe à l'employeur.

Dans une telle éventualité, l'employeur ne peut déplacer une personne salariée si l'utilisation des autres moyens s'avère opportune.

Tel déplacement peut excéder la durée d'un quart de travail. Dans ce genre de circonstances, l'employeur convient cependant de prendre les mesures nécessaires afin d'éviter que la même personne soit déplacée de façon répétitive.

- 3- Dans le cas de fermeture temporaire, totale ou partielle d'un service 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; telle fermeture ne peut excéder quatre (4) mois.

Avant de déplacer des personnes, l'employeur offre aux personnes salariées concernées de prendre un des types de congés prévus à la convention collective (vacances, congé sans solde, etc.).

À l'occasion de ces déplacements temporaires, l'employeur affiche une liste des affectations disponibles pendant une période de sept (7) jours (sauf dans les cas de décontamination) 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.

**4-** Dans toute autre situation dont les parties conviennent, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une ou de plusieurs personnes salariées.

## ARTICLE 39

### MUTATIONS VOLONTAIRES ET PLANIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

---

**39.01L** Sous réserve du paragraphe 15.05 (Section I, alinéa G), l'employeur affiche, tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07 de la convention collective, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un (1) an.

L'affichage se fait aux endroits habituels dans l'ensemble de l'établissement et sur l'intranet de l'employeur et par le biais d'Internet lorsque cela sera possible et ce, durant une période de quinze (15) jours. L'employeur transmet au syndicat, au 1er avril de chaque année, sur support informatique, une copie des affichages des douze (12) derniers mois. Cette copie inclut une liste des affichages; liste comprenant les candidatures et les nominations pour chacun des postes affichés.

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

- 1- le titre d'emploi et le libellé apparaissant à la convention;
- 2- l'échelle de salaire;
- 3- le ou les services;
- 4- la période d'affichage;
- 5- le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
- 6- dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures par période de quatre (4) semaines;

L'affichage peut également comporter, à titre indicatif :

1. le quart de travail et/ou l'horaire de travail

Bien que le quart de travail soit à titre indicatif, lors de l'affichage d'un poste, l'employeur procède à cet affichage comme si le quart était un élément constitutif du poste.

Par ailleurs, bien que l'horaire de travail soit à titre indicatif, lorsque l'employeur modifie l'horaire de travail d'une personne salariée de façon permanente et que cette modification fait en sorte que l'horaire de travail de la personne salariée ne s'apparente plus au quart concerné, l'employeur procède alors à l'abolition dudit poste et la personne salariée peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied. Lorsque cette modification est temporaire, ce sont les modalités prévues aux dispositions de 38.01L qui s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

2. le site habituel de travail de la personne salariée, notamment dans les cas de fusion de services;

3. la répartition habituelle en pourcentage du temps d'occupation par service, le cas échéant, dans le cas d'un poste fusionné;
4. une brève description des tâches en complément d'information au libellé apparaissant à la convention;
5. toute autre information de nature à renseigner la personne candidate quant au poste affiché.
6. la période d'orientation rattachée à l'obtention d'un poste le cas échéant.

Dans le cas où il y a augmentation permanente du nombre d'heures d'un poste à temps partiel d'un titre d'emploi, les parties se rencontrent afin de discuter de la distribution des heures entre les personnes salariées de ce titre d'emploi titulaires de poste à temps partiel du service en tenant compte de leur ancienneté, des besoins du service et, le cas échéant, des exigences rattachées aux heures à distribuer.

Cette addition d'heures au poste d'un titulaire ne peut donner une somme supérieure aux heures quotidiennes prévues pour le titre d'emploi ni égaler les heures hebdomadaires prévues pour ce titre d'emploi.

Si elles sont supérieures à trois (3) heures par jour, les heures non distribuées entre les titulaires de poste du titre d'emploi du service font l'objet de la création d'un poste et de l'affichage de ce dernier.

**39.02L** Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement, selon les dispositions du paragraphe 40.01L, pendant la période d'affichage.

**39.03L** La personne salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures sur l'intranet de l'employeur et par le biais d'Internet lorsque cela sera possible.

**39.04L** Une personne salariée absente du travail pour plus de vingt-deux (22) jours pour toute raison prévue à la convention collective, peut s'inscrire sur le registre de postes. L'inscription au registre de postes est valide uniquement pour la période d'absence au travail.

**39.05L** Le registre a pour but de permettre à une personne salariée qui souhaite obtenir un poste ou un changement de poste d'inscrire sa candidature advenant une vacance à l'un des postes souhaités.

**39.06L** Le poste doit être accordé et est 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. Les exigences requises par l'employeur doivent être pertinentes et en relation d'une part, avec la nature des fonctions et d'autre part, avec la complexité relative des attributions du poste à combler. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Les qualifications requises pour chacun des titres d'emploi qui sont en vigueur dans l'établissement sont affichées, à titre indicatif, sur les tableaux d'affichage des ressources humaines de l'établissement ainsi que sur l'intranet de l'employeur.

Les tests exigés par l'employeur pour se qualifier pour un titre d'emploi sont effectués pendant les heures de travail.

Lorsque l'employeur utilise des tests dans sa procédure de sélection, il informe au préalable la personne salariée de la nature du test qu'il exige et ce qu'il entend vérifier par ce moyen.

Lorsque la personne salariée candidate à un poste détient déjà le titre d'emploi du poste à combler, elle n'est pas tenue de subir le test spécifique rattaché au poste à combler, à moins qu'une exigence spécifique n'a pu être mesurée lors des séances de préqualification au titre d'emploi concerné, telle qu'une exigence reliée à l'anglais, à Access, etc.

Lors de l'administration d'un test spécifique, lorsque aucune personne candidate ne se qualifie, l'employeur s'engage à considérer la candidature de la personne répondant presque en totalité à l'exigence spécifique demandée.

**39.07L** L'employeur inscrit sur intranet, et par le biais d'Internet lorsque cela sera possible, toute nomination dans les dix (10) à trente (30) jours suivant la période d'affichage et ce, pour une durée de quinze (15) jours.

**39.08L** Lorsque l'employeur n'est pas en mesure de transférer une personne salariée dans les quarante-cinq (45) jours suivant sa date de nomination à un poste, la personne salariée reçoit alors les avantages liés audit poste. Lorsqu'il y a des périodes de suspension des affichages de postes, le délai de quarante-cinq (45) jours est alors temporairement suspendu.

**39.09L** La candidate ou le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 39.06L, exception faite des personnes professionnelles prévues en annexe, a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de 232,5 heures travaillées, soit l'équivalent de trente (30) jours de travail à temps complet.

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

Dans le cadre de la période d'initiation et d'essai, toute prestation de travail faite dans le même service et dans le même titre d'emploi est comptabilisée aux fins de cette période.

Dans le cas où la personne salariée réintègre son ancien poste à la demande de l'employeur, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Une personne salariée, détentrice d'un poste ou non, qui en obtient un et ne termine pas sa période d'initiation et d'essai, peut reprendre l'affectation qu'elle détenait avant sa nomination sur ledit poste.

**39.10L** Une personne salariée ne peut bénéficier de plus de quatre (4) mutations volontaires dans une période de 12 mois. Dans l'éventualité où une personne salariée refuse d'aller occuper un poste pour lequel elle a été nommée ou qu'elle abandonne une période d'initiation et d'essai pour retourner à son ancien poste ou parce qu'elle a été nommée à un autre poste, ces événements sont comptabilisés aux fins du nombre maximal de mutations volontaires dans une période de 12 mois.

**39.11L** Une personne salariée qui abandonne son poste ou ses postes pour s'inscrire sur la liste de rappel ne peut bénéficier des dispositions de l'article sur les mutations volontaires avant une période de six (6) mois de son inscription sur ladite liste. Malgré ce qui précède, la candidature de la personne salariée pourra tout de même être considérée s'il n'y a aucune candidature ou si aucune personne candidate ne satisfait aux exigences normales de la tâche.

### **À l'extérieur de l'unité de négociation**

**39.12L** Tout poste vacant ou nouvellement créé, immédiatement supérieur aux postes couverts par l'accréditation selon les structures administratives de l'employeur, est affiché aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours.

**39.13L** Toute personne salariée de l'unité peut poser sa candidature à un tel poste.

**39.14L** L'employeur affiche toute nomination dans les trente (30) jours suivant la période d'affichage et ce, pour une durée de quinze (15) jours.

**39.15L** La personne salariée de l'unité qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation demeure couverte par son unité de négociation pour une période maximale d'une (1) année. Elle conserve alors son ancienneté mais n'en accumule pas.

Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

La décision de l'employeur de retourner la personne salariée de l'unité à son poste durant cette période ne peut faire l'objet d'un grief.

## ARTICLE 40

### **POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE**

---

#### **40.01L Poste temporairement dépourvu de titulaire**

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

Si 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.

2. Un poste est temporairement dépourvu de titulaire lorsque la ou 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,
- période d'affichage prévue à l'article 39 (Mutations volontaires) et à l'article 1 de l'annexe F,
- congés sociaux,
- congés sans solde,
- période durant laquelle l'établissement attend la personne salariée du S.P.S.S.S.,
- congés mobiles,
- congé à traitement différé,
- suspension,
- durée pendant laquelle la personne salariée occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation,
- période comprise entre la date où le poste devient vacant et la date d'entrée en fonction d'une candidate ou d'un candidat selon les termes de l'article 39 (Mutations volontaires) et à l'article 1 de l'annexe F,
- congés chômés découlant de la conversion en temps de primes et du temps supplémentaire,
- jours libérés par la personne salariée en retraite progressive,
- déplacement d'une personne salariée.

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

4. Avant d'utiliser les dispositions prévues à l'article 41.06L, l'employeur applique la procédure suivante :

Dans le cas où il est prévu que la durée de l'absence de la ou du titulaire peut excéder trente (30) jours, l'employeur qui décide de combler le poste temporairement dépourvu de titulaire, avant de le faire, s'engage à donner par ordre d'ancienneté, à l'intérieur du service concerné, une affectation temporaire à une personne salariée à temps complet, détentrice de poste, pouvant répondre aux exigences normales du poste temporairement dépourvu de titulaire. Il est entendu qu'une telle affectation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le service concerné. Par ailleurs, la personne salariée reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle réintègre son poste.

**40.02L** Aux fins du présent article et de l'article 41, un remplacement signifie : combler un poste temporairement dépourvu de titulaire, exécuter, sauf entente entre les parties, des surcroûts de travail pour une période maximale de six (6) mois ou des travaux à durée limitée pour une période maximale de douze (12) mois ou pour toute autre raison dont les parties peuvent convenir. Dans ce cas, l'employeur procède à l'affectation du personnel de la façon suivante:

1. les personnes salariées de l'équipe volante lorsqu'elle existe;
2. les personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement lorsqu'elle existe;
3. les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel.

Dans le cas de travaux à durée limitée, lorsqu'il est prévu que la durée atteigne effectivement douze (12) mois, l'employeur transmet au syndicat un préavis à cet effet au plus tard trente (30) jours précédant la date de fin de la période maximale de (douze) 12 mois.



## ARTICLE 41

### RÈGLES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES

---

#### 41.01L Composition de la liste de rappel

La liste de rappel comprend:

- a) les personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité;
- b) les autres personnes salariées qui sont:
  - i) les personnes salariées embauchées pour effectuer du remplacement;
  - ii) les personnes salariées qui ont abandonné leur poste pour s'inscrire sur la liste de rappel, auquel cas elles conservent leur ancienneté.
  - iii) les personnes salariées mises à pied qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi au sens du paragraphe 15.03.

#### 41.02L Expression de la disponibilité

La personne salariée de la liste de rappel doit exprimer sa disponibilité par écrit, selon les dispositions prévues au paragraphe 41.03L, dans au moins un (1) des hôpitaux de l'établissement.

Par ailleurs, le ou vers le 15 mars ou à toute autre date convenue entre les parties, l'employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des personnes salariées inscrites sur la liste de rappel pour la période du 15 mai au 15 octobre.

#### 41.03L Disponibilité minimale exigée

La disponibilité minimale exigée des personnes salariées inscrites sur la liste de rappel est la suivante ; disponibilité adaptée aux besoins de l'établissement :

- Deux (2) jours par semaine pour les quarts de travail jour-nuit ou soir-nuit, incluant une (1) fin de semaine sur deux (2).

ou

- Trois (3) jours par semaine pour les quarts de travail de jour ou de soir ou de nuit, incluant une (1) fin de semaine sur deux (2).

Dans le cas de la personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel, la disponibilité minimale prévue à l'alinéa précédent est diminuée du nombre de jours où elle est titulaire de poste.

Dans la même perspective, sur présentation des documents afférents et après entente avec l'employeur, une personne étudiante pourra assurer une disponibilité minimale différente de celle prévue précédemment.

#### **41.04L Non-respect de la disponibilité**

La personne salariée qui, régulièrement, néglige de respecter la disponibilité exprimée, fait l'objet des mesures progressives suivantes :

1. Avertissement écrit remis lors d'une rencontre;
2. Suspension de deux (2) jours de la liste de rappel;
3. Suspension de un (1) mois de la liste de rappel;
4. Toute autre mesure que l'employeur juge appropriée.

La personne salariée inscrite sur plus d'une liste de rappel, dans le même établissement ou dans un autre établissement du réseau de la santé et des services sociaux, n'est pas tenue de respecter la disponibilité minimale exprimée lorsque l'affectation proposée n'est pas compatible avec une autre affectation déjà acceptée. Si l'inactivité d'une personne salariée sur la liste de rappel excède vingt-quatre (24) mois, la personne perd alors son ancienneté et son emploi. Il appartient à la personne salariée de démontrer qu'elle n'est pas tenue de respecter sa disponibilité minimale.

#### **41.05L Modification de la disponibilité**

La disponibilité peut être modifiée une (1) fois par période de trois (3) mois et une (1) fois à l'intérieur de chaque trois (3) mois. La modification devient effective à compter de la quinzième (15<sup>e</sup>) journée de sa signification par écrit.

Nonobstant l'alinéa précédent, la disponibilité ne peut être modifiée entre le 15 mai et le 15 octobre et entre le 15 décembre et le 15 janvier.

Sur présentation des documents afférents et après entente avec l'employeur, une personne étudiante pourra modifier sa disponibilité minimale malgré les périodes mentionnées précédemment.

#### **41.06L Modalités de fonctionnement de la liste de rappel**

Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante.

**a)** la liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Une personne salariée peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi;

**b)** les personnes salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.

#### **Affectation temporaire de moins de cinq (5) jours**

Les affectations de moins de cinq (5) jours, ou de moins de dix (10) jours lorsqu'il existe une équipe volante dans le titre d'emploi concerné, sont attribuées, dans la catégorie 2, sur une base journalière.

Tant qu'une personne salariée, dans la catégorie 2, n'a pas commencé une affectation, elle est réputée disponible pour toute affectation plus avantageuse en termes de nombre d'heures.

Tant qu'une personne salariée, dans la catégorie 3, n'a pas commencé une affectation, elle est réputée disponible pour toute affectation plus avantageuse qui se définit en termes de nombre d'heures par période de quatorze (14) jours.

#### **Affectation temporaire de cinq (5) jours et plus**

Pour les affectations de cinq (5) jours et plus, ou de dix (10) jours et plus dans le cas d'une affectation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante, la personne salariée de la liste de rappel doit être disponible pour toute la durée de l'affectation. Tant qu'une personne salariée n'a pas commencé une affectation, elle est réputée disponible pour toute affectation plus avantageuse en termes de nombre d'heures par période de quatorze (14) jours.

#### **Aucune affectation confirmée ne sera modifiée au-delà des délais suivants :**

- Quatre (4) heures avant le début des affectations de soir et de nuit et deux (2) heures avant le début des affectations de jour.

Par ailleurs, afin d'octroyer les affectations de moins de cinq (5) jours, ou de moins de dix (10) jours lorsqu'il existe une équipe volante dans le titre d'emploi concerné, un délai de réponse de quinze (15) minutes est donné à la personne salariée pour retourner l'appel dans les quarante-huit (48) heures précédant le début de l'affectation. Lorsque l'affectation doit débiter dans deux (2) heures et moins, le délai de réponse est alors de cinq (5) minutes.

**c)** lorsque la durée de l'affectation est de moins cinq (5) jours, ou de moins de 10 jours dans le cas d'une affectation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut obtenir par ordre d'ancienneté cette affectation dans son service et ce, prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Il en est ainsi également pour les remplacements de congés fériés et de congés de préretraite qui sont donnés en autogestion.

Si la disponibilité exprimée par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'affectation à effectuer, la partie non comblée de l'affectation est accordée, selon les mêmes modalités, aux autres personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le service;

Si à la suite de l'application des sous-alinéas précédents, l'affectation n'a pu être entièrement comblée, la partie non comblée de l'affectation est offerte de la façon suivante :

**Catégorie 2** : aux personnes salariées de la liste de rappel, selon les modalités prévues à l'alinéa b) du présent paragraphe.

**Catégorie 3** : à une personne salariée de la liste de rappel, selon les modalités prévues à l'alinéa b) du présent paragraphe.

**d)** lorsque la durée prévue de l'affectation est de cinq (5) jours et plus, ou de dix (10) jours et plus dans le cas d'une affectation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante, ou est indéterminée, l'affectation est accordée conformément à l'alinéa b) du présent paragraphe. Toutefois, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut quitter temporairement son poste et obtenir cette affectation dans son service pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Il est entendu qu'une telle affectation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le service concerné. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation reprend, lors de sa réintégration à son ancien poste, le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste.

**e)** lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel est déjà affectée dans son service pour une durée supérieure à trente (30) jours, à un poste temporairement dépourvu de titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement dans son service s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son affectation en cours;

**f)** pour le remplacement de congés annuels (vacances) débutant au cours de la période normale, les personnes salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire à l'intérieur de cette période. Ces affectations sont signifiées dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

Toute problématique qui pourrait survenir suite à l'application de l'alinéa f) devra faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat.

**g)** le rappel se fait par téléphone et la personne salariée est tenue de se présenter au travail immédiatement dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement;

**h)** si la personne salariée refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite;

**i)** nonobstant le deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de 41.06L b), lorsqu'un remplacement de trente (30) jours et plus débute alors que la personne salariée de la liste de rappel est absente pour une raison prévue à la convention collective, celle-ci est réputée disponible pour un tel remplacement si elle peut occuper ce remplacement à compter du jour suivant la journée où débute le remplacement;

#### **41.07L Abandon d'une affectation**

La personne salariée détenant une affectation de cinq (5) jours ou plus, ou de dix (10) jours ou plus dans le cas d'une affectation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante, et qui abandonne cette affectation, est considérée non éligible pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours pour toute affectation de cinq (5) jours ou plus, ou de dix (10) jours ou plus dans le cas d'une affectation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante.

Cet abandon est effectif à compter du quinzième (15<sup>e</sup>) jour de sa signification par écrit.

Malgré le premier (1<sup>er</sup>) alinéa, une personne salariée peut quitter son affectation lorsque celle-ci est modifiée suite à l'application des dispositions des paragraphes 22.27 et 22.29 b) ou lorsqu'une personne salariée titulaire d'un poste en invalidité commence un retour progressif sur son poste en vertu des paragraphes 23.29 e) et 23.45. Dans ce cas, la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel. Cependant, la personne salariée ne peut quitter son affectation lors de la seconde modification aux congés sans solde en prolongation des congés parentaux prévus au paragraphe 22.27.

Dans le cas d'une affectation déterminée, exception faite des assignations relatives aux cas d'assurance-salaire, de CSST, de SAAQ, d'IVAC, de surcroît de travail et de poste vacant, la personne salariée n'est pas tenue de poursuivre cette affectation si elle se prolonge au-delà de la date initialement prévue.

#### **41.08L Généralités**

Pour les affectations de cinq (5) jours et plus, sur demande de la personne salariée, l'employeur informe par écrit la personne salariée de la liste de rappel ou de l'extérieur qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 40.01L, des particularités suivantes :

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

Pour les affectations de moins de cinq (5) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la personne salariée que sur demande.

L'employeur fait parvenir au syndicat la liste des affectations temporaires et ce, une (1) fois par période de quatre (4) semaines.

**41.09L** La personne salariée de la liste de rappel ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 14. Son nom est inscrit sur la liste de rappel à la fin du remplacement.

Cependant, la personne salariée qui occupe un poste ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 40.02L, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis verbal de fin d'affectation de deux (2) semaines.

**41.10L** Là où le volume de remplacement le justifie, l'employeur s'efforce de maintenir une liste de rappel suffisante.

**41.11L** Les personnes salariées affectées à des postes temporairement dépourvus de titulaire sont, soit des personnes salariées à temps complet, soit des personnes salariées à temps partiel, telles que définies aux paragraphes 1.01-2 et 1.01-3 et ne peuvent être considérées comme personnes salariées occasionnelles ou temporaires.

**41.12L** Les personnes salariées de la liste de rappel assignées à une affectation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus, sont considérées, à leur demande, pendant cette période, comme personnes salariées à temps complet.

Les personnes salariées visées à l'article 4 de l'annexe I qui sont réputées être à temps complet en vertu de l'alinéa précédent accumule des congés mobiles durant la période au cours de laquelle elles détiennent un tel statut.

**41.13L** Lorsqu'un programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours ou moins est offert aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, l'employeur procède par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui satisfont aux exigences normales de la tâche autres que la période d'orientation et qui ont indiqué leur intérêt à être orientées sur leur formulaire de disponibilité. La personne salariée dont la durée résiduelle de l'affectation en cours est inférieure à trente (30) jours peut quitter son affectation pour bénéficier de cette orientation. Au terme de celle-ci, elle reprend son affectation.

Dans le cas où le programme d'orientation vise un remplacement spécifique, la personne salariée devra également être disponible pour effectuer le remplacement. L'orientation fait partie intégrante de l'affectation. La personne salariée dont la durée résiduelle de l'affectation en cours est égale ou inférieure à la durée du programme d'orientation offert peut quitter son affectation pour bénéficier de cette orientation.

## ARTICLE 42

### DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

---

#### 42.01L Période de probation

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. La période de probation se calcule en heures de travail selon le groupe rattaché à l'échelle salariale\* conformément aux modalités suivantes :

- Professionnels et professionnelles (code 1000\*) : Toute nouvelle personne salariée qui a exercé sa profession depuis un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de quatre cent cinquante-cinq (455\*\*) heures travaillées, soit l'équivalent de soixante-cinq (65) jours travaillés à temps complet.

Toute nouvelle personne salariée qui n'a pas exercé sa profession depuis un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de huit cent quarante (840\*\*) heures travaillées, soit l'équivalent de cent vingt (120) jours travaillés à temps complet.

Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

- Techniciens et techniciennes (code 2000\*) : Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation d'un maximum de quatre cent soixante-cinq (465\*\*) heures travaillées, soit l'équivalent de 60 jours travaillés à temps complet.
- Pour toutes les autres personnes embauchées, la période de probation est d'un maximum de deux cent trente-deux heures et demie (232,5\*\*) travaillées, soit l'équivalent de trente (30) jours travaillés à temps complet.

\* Selon la « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ».

\*\* Voir tableau = A titre indicatif (page suivante)

<b>** À titre indicatif</b>	
30 jours pour semaine de 35 heures	210 heures
30 jours pour semaine de 36,25 heures	217,50 heures
30 jours pour semaine de 38,75 heures	232,50 heures
60 jours pour semaine de 35 heures	420 heures
60 jours pour semaine de 36,25 heures	435 heures
60 jours pour semaine de 38,75 heures	465 heures
65 jours pour semaine de 35 heures	455 heures
120 jours pour semaine de 35 heures	840 heures

Les heures supplémentaires de travail sont exclues du calcul.

Si l'employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les heures 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.

La durée en heures de la période de probation se calcule en fonction du titre d'emploi ayant prévalu à l'embauche et comprend les heures effectuées dans les autres titres d'emploi.

Lorsqu'un programme d'accueil du nouveau personnel est en vigueur, l'employeur convient d'accorder au syndicat une période maximale de trente (30) minutes afin de rencontrer ses nouveaux membres. Quand il n'y a pas de programme, l'employeur, par le biais de la Direction des ressources humaines et du développement des compétences, convient de référer la personne au syndicat après avoir complété les formalités d'usage associées à son dossier.



## **ARTICLE 43**

### **MANDATS ET MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS LOCAUX RELIÉS AUX MATIÈRES DEVANT ÊTRE NÉGOCIÉES AU NIVEAU LOCAL**

---

**43.01L** Les parties, en raison des dispositions déjà prévues dans les arrangements locaux en matière de comité de santé-sécurité au travail et de comités de relations de travail, conviennent de ne pas prévoir pour le moment de texte à la signature de la convention collective.

Advenant la création de nouveaux comités reliés aux matières devant être négociées localement, les parties conviennent qu'il sera alors nécessaire de se rencontrer afin de discuter des mandats et modalités de fonctionnement de ces nouveaux comités.

## ARTICLE 44

### ORDRE PROFESSIONNEL

---

**44.01L** La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf dans les cas d'exercice exclusif, tel que prévu au Code des professions.

## **ARTICLE 45**

### **PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES**

---

**45.01L** Les parties conviennent de ne pas prévoir de texte à la signature de la convention collective car non applicable pour le moment. Advenant des changements de nature à nécessiter un texte, les parties conviennent que cette matière soit négociée et agréée à l'échelle locale.

## ANNEXE F

### CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS

---

#### ARTICLE 1 MUTATIONS VOLONTAIRES

L'article suivant remplace l'article 39 (Mutations volontaires) de la convention collective.

**1.01L** *Sous réserve du paragraphe 15.05 (Section I, alinéa G) de la convention collective*, tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation ou immédiatement supérieur aux postes couverts par l'accréditation, sauf s'il s'agit d'un poste de chef de service, et constituant une promotion ou une mutation, doit être affiché dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07 de la convention collective, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée sans toutefois dépasser un (1) an. Les parties peuvent, par arrangement local, modifier ces délais.

L'affichage se fait aux endroits habituels dans l'établissement et sur l'intranet de l'employeur et par le biais d'Internet lorsque cela sera possible et ce, durant une période de quinze (15) jours.

Le poste à temps partiel vacant ou nouvellement créé doit être supérieur à trois (3) heures par jour.

**1.02L** Ce poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage, selon les dispositions du paragraphe 40.01L de la convention collective.

La personne salariée qui comble un poste vacant ou nouvellement créé sur une base temporaire ou un poste temporairement dépourvu de titulaire en est prévenue par écrit.

**1.03L** Toute personne salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures sur l'intranet de l'employeur et par le biais d'Internet lorsque cela sera possible.

**1.04L** L'employeur transmet au syndicat, au 1er avril de chaque année, sur support informatique, une copie des affichages des douze (12) derniers mois. Cette copie inclut une liste des affichages; liste comprenant les candidatures et les nominations pour chacun des postes affichés.

**1.05L** Le poste est accordé à la candidate ou au candidat le plus compétent parmi celles ou ceux qui ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes.

**1.06L** Dans le cas où la règle de la plus grande compétence s'applique, le poste est accordé à celle ou à celui qui a le plus d'ancienneté au service de l'employeur si plusieurs candidates ou candidats ont une compétence équivalente.

**1.07L** Si un poste de personne salariée à temps complet devient vacant, la personne salariée à temps partiel, à compétence équivalente, a préséance sur une candidate ou un candidat de l'extérieur.

**1.08L** L'employeur inscrit sur intranet et par le biais d'Internet lorsque cela sera possible, toute nomination dans les dix (10) à trente (30) jours suivant la période d'affichage et ce, pour une durée de quinze (15) jours.

**1.09L** La candidate ou le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 1.05L ou 1.06L a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de quatre cent vingt (420) heures travaillées, soit l'équivalent de soixante (60) jours travaillés à temps complet. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste au terme de sa période 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 réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'avait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche

**1.10L** Si l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le syndicat.

## **ARTICLE 2 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL**

L'article suivant remplace l'article 7 (Heures et semaine de travail) de la convention collective.

**2.01L** La semaine régulière de travail est de trente cinq (35) heures, réparties en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures de travail.

Les parties peuvent convenir, par arrangement au niveau local, d'un régime d'horaire variable ou comprimé, incluant la détermination d'une période étalon.

**2.02L** Il est accordé à toute personne salariée un repos de deux (2) journées complètes et consécutives par semaine.

**2.03L** La personne salariée a droit à une (1) heure pour prendre son repas. Cette période n'est pas comprise dans les heures de travail et est sans solde.

**2.04L** Aux fins du calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier.

**2.05L** La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, elle ne peut prendre ces périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour les repas.

### **ARTICLE 3 PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES**

**3.01L** Tout document technique préparé par une personne salariée ou sous sa direction doit être signé par celle-ci. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'employeur. Si l'employeur publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un tel document technique, le nom de l'auteure ou auteur, son titre et le service auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document.

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

**3.02L** Sont reconnus, comme base de leur action professionnelle, les principes énoncés dans le code d'éthique actuellement en vigueur de l'ordre qui régit la profession de la personne salariée dans la province de Québec, sous réserve des dispositions prévues à la présente convention.

## **ANNEXE I**

### **CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES CENTRES HOSPITALIERS PSYCHIATRIQUES**

---

#### **ARTICLE 1 REPOS ET REPAS**

**1.01L** Lorsque la personne salariée prend ses périodes de repos et de repas, elle peut les prendre hors de la présence des bénéficiaires.

#### **ARTICLE 2 PRISE DES CONGÉS MOBILES**

**2.01L** Les congés mobiles prévus à l'article 4 de la présente annexe doivent être pris en dehors de la période normale du congé annuel et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier, à moins d'entente contraire avec l'employeur.

**2.02L** Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre la personne salariée et l'employeur, en tenant compte des dispositions prévues au paragraphe précédent.

L'employeur s'efforce, eu égard aux besoins du service, d'accorder ces cinq (5) congés mobiles à des dates convenant le mieux à chaque personne salariée; celle-ci par ailleurs doit donner un préavis aussi long que possible de la date à laquelle elle désire prendre chacun de ses congés.

## **ANNEXE LOCALE No 1L**

### **TITULAIRES DE PLUS D'UN POSTE À TEMPS PARTIEL**

---

1. Une personne salariée à temps partiel peut détenir plus d'un poste.
2. Les horaires de travail de ces postes doivent être compatibles, ne pas s'étaler sur plus de cinq (5) jours différents de travail par semaine et ne pas comporter quotidiennement et/ou hebdomadairement plus d'heures que le nombre d'heures de travail prévu pour les titres d'emploi concernés. Advenant une incompatibilité, la personne salariée devra alors effectuer un choix entre ses postes, dans les sept (7) jours suivant l'avis donné à cet effet par l'employeur.

Dans le même sens, la combinaison des heures de travail de ces postes ne peut impliquer de changement de quart de travail au sens du respect du nombre d'heures minimal entre la fin et la reprise du travail tel que prévu au paragraphe 7.10 de la convention collective, ni impliquer le respect d'une (1) fin de semaine de repos aux deux (2) ou trois (3) semaines tel que prévu au paragraphe 7.06L de la convention collective, ni respecter le fait de ne pas être soumis à plus de deux (2) horaires de travail par semaine tel que prévu au paragraphe 7.08L de la convention collective.

3. La personne salariée titulaire de postes dans différents services choisit le service où elle souhaite recevoir des affectations en vertu des dispositions prévues au paragraphe 41.06L c), de même qu'elle prend son congé annuel aux dates que lui confère son rang d'ancienneté le moins avantageux, en autant que cela n'affecte pas le choix des personnes salariées ayant plus d'ancienneté.
4. Dans le cas de l'abolition de l'un de ses postes ou de supplantation elle supplante à son tour et/ou bénéficie, dans l'éventualité d'une mise à pied, du régime de sécurité d'emploi sur la base du poste concerné et selon les modalités prévues à la convention.
5. Une personne salariée titulaire de plus d'un poste peut démissionner de l'un de ses postes sans pénalité.
6. La personne salariée à temps partiel détenant plus d'un poste, peut quitter tous ses postes pour effectuer un remplacement de cinq (5) jours et plus, ou de dix (10) jours et plus dans le cas d'une affectation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante et ce, pour une affectation dans le même service que celui choisit au point 3. Chacun des postes ainsi quittés par la personne salariée est considéré comme temporairement dépourvu de titulaire.



## ANNEXE LOCALE No 2L

### EXCEPTION À LA PÉRIODE D'INITIATION ET D'ESSAI PRÉVUE À L'ARTICLE 39 SUR LES MUTATIONS VOLONTAIRES ET À L'ARTICLE 42 SUR LA DURÉE ET LES MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

---

Les dispositions de l'article 39 concernant la période d'initiation et d'essai et les dispositions de l'article 42 concernant la durée et les modalités de la période de probation de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

Les titres d'emploi dans les services visés par cette annexe peuvent voir la période d'initiation et d'essai ou la période de probation modifiée par l'employeur sans toutefois excéder l'équivalent de 60 jours de travail à temps complet. Lorsqu'il y a affichage de poste, cette période doit obligatoirement être indiquée sur l'avis d'affichage.

La liste des titres d'emploi voyant leur période d'initiation et d'essai ou de probation prolongée au-delà de la période normale peut être modifiée après entente entre les parties. En cas de mésentente, les parties conviennent de soumettre le litige à la procédure sommaire d'arbitrage et les modalités prévues au paragraphe 11.27 s'appliquent.

Les titres d'emploi visés par le prolongement de la période normale d'initiation et d'essai ou de probation sont :

<b>Titre d'emploi</b>	<b>Service</b>
Chargé de projets	Administration DST
Technicien en informatique	Service informatique
Technicien spécialisé en informatique	Service informatique
Technicien en administration	Service informatique
Technicien en administration	(DÉQUIP)
Technicien en administration	Rémunération
Technicien en administration	Centrale téléphonique
Technicien en administration	Comptabilité
Technicien en administration	Dotation et avantages sociaux
Agent administratif classe 1	Dotation et avantages sociaux
Assistant technique	Pharmacie
Agent administratif classe 2	Service informatique
Agent administratif classe 2	Archives

## LETTRE D'ENTENTE LOCALE No 1L

### RELATIVE À LA CONVERSION DES HEURES EN POSTES

---

Dans le but de stabiliser les ressources humaines, d'accroître la régularité des affectations de travail et de maximiser le nombre de postes à temps complet, les parties locales procèdent à l'exercice de conversion des heures de remplacement en postes dans la mesure où les besoins le justifient selon les dispositions suivantes :

1- Elles procèdent à cet exercice dans les deux (2) ans de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et par la suite à tous les deux (2) ans.

À cette fin, elles considèrent les heures travaillées dans l'unité de négociation par les personnes salariées de la liste de rappel, celles effectuées par l'équipe de remplacement en excluant celles effectuées en surplus de personnel, celles effectuées par le personnel des agences de recrutement ainsi que les heures travaillées en temps supplémentaire dans le cadre du remplacement d'un quart complet de travail.

- g) Les parties utilisent comme base de calcul annualisée, la période budgétaire où les heures travaillées mentionnées ci-haut ont été les moins nombreuses parmi les douze (12) mois précédant la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

L'employeur transmet au syndicat l'information nécessaire à la réalisation des objectifs de la présente lettre d'entente.

Les parties peuvent convenir de ne pas poursuivre l'exercice de conversion compte tenu d'un volume d'heures insuffisant.

3- Les parties procèdent à une analyse du nombre d'heures ainsi obtenu afin de le réduire, s'il y a lieu, en tenant compte :

- a) du nombre d'heures de remplacement attribuable à des postes vacants et du nombre d'heures des postes qui ont été créés à la suite d'une transformation d'heures de remplacement en postes depuis la fin de la période budgétaire de référence;

- b) du nombre d'heures travaillées dans le cadre de remplacements de postes qui ont été abolis.

- c) du nombre d'heures visé par une transformation en cours ou à venir dans les douze (12) prochains mois ayant une incidence sur l'emploi;

- d) du caractère récurrent des absences;

- e) de la fréquence des absences simultanées par quart de travail ou partie de quart de travail ainsi que par jour de la semaine;

- f) de la nécessité de s'assurer que la création de postes n'entraînera pas d'accroissement des heures travaillées;

- g) de la distribution des assignations par titre d'emploi, sauf entente entre les parties locales.

**4-** À partir du volume d'heures résultant de l'analyse effectuée précédemment, l'employeur procède à la conversion de la façon suivante:

**a)** d'abord par la création de postes à temps complet dans le service;

**b)** ensuite, par la création de tout autre type de postes.

Sauf entente entre les parties, il ne peut être créé de poste à temps partiel comportant moins de huit (8) jours de travail par période de quatre (4) semaines.

**5-** Les postes créés en vertu de la présente lettre d'entente sont visés par la convention collective. Ils sont affichés dans les trente (30) jours de la fin des travaux et sont comblés conformément aux dispositions de la convention collective.

**6-** Les personnes salariées libérées pour réaliser les travaux prévus à la présente lettre d'entente le sont en vertu du paragraphe 6.05. Les parties peuvent convenir de libérations relatives aux travaux préparatoires aux rencontres entre les parties.

## **LETTRE D'ENTENTE LOCALE No 2L**

### **RELATIVE À LA DIMINUTION DES FINS DE SEMAINE DE TRAVAIL**

---

Dans le but d'examiner la possibilité d'accroître le nombre de fins de semaine de congé pour les personnes salariées, les parties locales conviennent de procéder à une analyse de faisabilité à cet effet.

- 1-** Les parties procèdent à cette analyse dans les douze (12) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective
- 2-** L'employeur transmet au syndicat l'information nécessaire à la réalisation de l'analyse prévue à la présente lettre d'entente.
- 3-** L'employeur détermine les libérations syndicales nécessaires aux fins de la réalisation des travaux prévus à la présente lettre d'entente et, le cas échéant, lesdites libérations sont octroyées selon les dispositions prévues au paragraphe 6.05.

## **LETTRE D'ENTENTE LOCALE No 3L**

### **RELATIVE À LA CRÉATION D'UN PROJET PILOTE VISANT À IMPLANTER UN PROCESSUS ACCÉLÉRÉ DE DOTATION DES POSTES**

---

Dans le but d'améliorer l'efficacité du processus de dotation des postes en diminuant notamment les délais de nomination, d'assurer la disponibilité d'un personnel répondant aux exigences, en nombre suffisant et au moment opportun, afin de répondre aux besoins des services, de contribuer à stabiliser les équipes de travail par une diminution des mouvements internes et d'assurer une meilleure coordination des transferts sur les postes dans des délais raisonnables, il est convenu d'instaurer, dans les 12 mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, un projet pilote visant à implanter un processus accéléré de dotation des postes.

L'employeur déposera au syndicat un document faisant état des modalités associées audit projet pilote et les parties devront alors convenir des modalités d'implantation.

Au terme du projet pilote, une évaluation sera effectuée par les parties afin de déterminer la pertinence d'implanter définitivement le nouveau processus. Les parties devront alors apporter les adaptations nécessaires, le cas échéant, eu égard aux dispositions concernées de l'article 39.

L'employeur détermine les libérations syndicales nécessaires aux fins de la réalisation des travaux prévus à la présente lettre d'entente et, le cas échéant, lesdites libérations sont octroyées selon les dispositions prévues au paragraphe 6.05.

## **LETTRE D'INTENTION LOCALE No 1L**

### **LETTRE D'INTENTION CONCERNANT L'ANALYSE RELATIVE AU CONTEXTE DU RECOURS AUX AGENCES DANS LE CHUQ**

---

Dans le but d'examiner le contexte du recours aux agences dans le CHUQ soulevé par la partie syndicale au cours des négociations, les parties conviennent de procéder à une analyse de la situation.

Cette analyse sera réalisée dans les douze (12) mois de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.

L'employeur transmettra au syndicat l'information nécessaire à la réalisation de l'analyse prévue à la présente lettre d'intention.

Les parties, au terme de l'analyse, pourront formuler des recommandations, le cas échéant.

L'employeur déterminera les libérations syndicales nécessaires aux fins de la réalisation des travaux prévus à la présente lettre d'intention et, le cas échéant, lesdites libérations seront octroyées selon les dispositions prévues au paragraphe 6.05 de la convention collective.

## **LETTRE D'INTENTION LOCALE No 2L**

### **LETTRE D'INTENTION CONCERNANT LA RECONNAISSANCE D'AVANTAGES OU DE PRIVILÈGES ACQUIS**

---

Dans le cadre des dispositions nationales prévues au paragraphe 28.02, les parties s'entendent pour identifier, dans les douze (12) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective locale, les personnes salariées bénéficiant d'avantages ou de privilèges supérieurs à ceux prévus dans la présente convention collective locale et ce, à l'égard de l'une ou l'autre des matières prévues à l'annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2).

Les parties, au terme de l'exercice, conviennent de se rencontrer afin d'examiner, le cas échéant, la possibilité de maintenir aux personnes les avantages ou privilèges acquis et ce, sous réserve de la nature de ces avantages ou privilèges.

L'employeur déterminera les libérations syndicales nécessaires aux fins de la réalisation des travaux prévus à la présente lettre d'intention et, le cas échéant, lesdites libérations seront octroyées selon les dispositions prévues au paragraphe 6.05 de la convention collective.

## Arrangement local No 1L

relatif à la

### conversion en temps chômé de la prime de nuit pour une personne salariée travaillant sur un quart stable de nuit

**Considérant** les dispositions nationales prévues au paragraphe 9.03 A) 2) qui mentionnent notamment que pour les personnes travaillant à temps complet sur un quart stable de nuit, les parties pourront convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé la totalité ou une partie de la prime de nuit, en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire.

**Les parties aux présentes conviennent que :**

1. La personne salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit qui le désire peut convertir en temps chômé sa prime de nuit, et ce, selon les modalités déterminées par l'employeur. Cette conversion représente 24 congés de nuit. Le moment de la prise de ce congé est convenu entre la personne salariée et l'employeur.
2. Les modalités d'application afin d'établir les calculs sont celles comparables aux modalités prévues à l'annexe N des dispositions nationales.
3. Le présent arrangement local est reconduit automatiquement à l'échéance de la convention collective nationale à moins que l'une ou l'autre des parties le dénonce.

En foi de quoi les parties aux présentes ont signé ce \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Syndicat SCFP

\_\_\_\_\_  
CHUQ

\_\_\_\_\_  
Syndicat SCFP

\_\_\_\_\_  
CHUQ



## Arrangement local No 2L

relatif à

### l'utilisation de l'ancienneté toutes unités de négociation confondues

- Considérant** la décision de la Commission des relations du travail en date du 28 avril 2005, accréditant le SCFP comme seul agent négociateur pour les catégories 2 et 3 ;
- Considérant** l'entente intervenue le 23 décembre 2005 entre le SCFP et le CHUQ relativement à l'application de l'ancienneté, sans distinction entre les catégories 2 et 3 représentées par le SCFP et concernant la dotation, la liste de rappel, le cumul et la reconnaissance de l'ancienneté ;
- Considérant** les dispositions nationales prévues au paragraphe 12.16 qui prévoient notamment que les parties locales peuvent, à l'égard d'une disposition qui peut faire l'objet d'un arrangement local en vertu de la loi ou de la présente convention collective, convenir de l'utilisation de l'ancienneté toutes unités de négociation confondues ;

#### Les parties aux présentes conviennent que :

1. À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective locale, les personnes salariées, sans distinction quant au fait qu'elles appartiennent à la catégorie 2 et/ou 3, peuvent, dans les 2 catégories confondues, poser leur candidature, exercer leur droit de supplantation, bénéficier de l'octroi d'affectations selon les règles prévues dans les conventions et cumuler et faire reconnaître leur ancienneté d'une catégorie à l'autre.
2. L'arrangement demeure en vigueur tant que le SCFP est le seul agent négociateur pour les 2 catégories ; auquel cas il est reconduit automatiquement à l'échéance de la convention collective nationale, à moins que l'une ou l'autre des parties le dénonce.

En foi de quoi les parties aux présentes ont signé ce \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Syndicat SCFP

\_\_\_\_\_  
CHUQ

\_\_\_\_\_  
Syndicat SCFP

\_\_\_\_\_  
CHUQ

## Arrangement local No 3L

relatif à la

### conversion en temps chômé du travail effectué en temps supplémentaire

**Considérant** les dispositions nationales prévues aux paragraphes 19.03 qui prévoient notamment que les parties peuvent convenir, par arrangement local, de la conversion en temps chômé du travail effectué en temps supplémentaire.

#### **Les parties aux présentes conviennent que :**

1. À la date d'entrée en vigueur de la convention collective locale, la personne salariée qui le désire, après entente avec sa personne supérieure immédiate, peut convertir en temps chômé et au taux applicable, le travail effectué et autorisé en temps supplémentaire.
2. Une personne salariée ne peut accumuler plus que l'équivalent de quatre (4) journées ouvrables dans sa banque de remise de temps. Le temps accumulé dans une banque de remise de temps doit être écoulé dans le service où il a été accumulé ; à moins d'entente contraire à cet effet.
3. Le moment de la reprise en temps fait l'objet d'une entente entre la personne salariée et la personne supérieure immédiate et le temps repris doit coïncider avec une journée ouvrable prévue à l'horaire de travail.
4. Les primes d'inconvénients pour du temps accumulé sont payées au moment de l'inscription de ce temps sur la fiche de présence et non au moment de la reprise en temps.
5. Dans le cadre des mesures administratives incitatives, la conversion en temps chômé ne s'applique pas lors de temps supplémentaire.
6. Une fois que la personne salariée a choisi d'accumuler son temps supplémentaire dans une banque de remise de temps, elle ne peut exiger de l'employeur que ce temps soit rémunéré, autrement que par la reprise de temps.
7. Lorsque la personne salariée quitte pour un congé sans solde ou un congé à traitement différé, la banque de remise de temps doit être écoulee en reprise de temps avant qu'elle ne quitte ; à moins d'entente contraire à cet effet. Il en est de même lorsqu'une personne salariée quitte définitivement l'établissement.

Lorsque la personne salariée quitte pour un congé sans solde de plus de trente (30) jours, un congé à traitement différé, ou lorsqu'elle quitte définitivement l'établissement, la banque de remise de temps, si elle n'a pu être reprise en temps, doit être payée à la personne salariée.

8. Le présent arrangement local est reconduit automatiquement à l'échéance de la convention collective nationale à moins que l'une ou l'autre des parties le dénonce.

En foi de quoi les parties aux présentes ont signé ce \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_

**Syndicat SCFP**

\_\_\_\_\_

**CHUQ**

\_\_\_\_\_

**Syndicat SCFP**

\_\_\_\_\_

**CHUQ**

## Arrangement local No 4L

relatif au

### comité paritaire CHUQ de santé-sécurité au travail

**Considérant** les dispositions nationales prévues au paragraphe 30.01 qui prévoient notamment que les modalités de représentation et de fonctionnement du comité local de santé et de sécurité sont établies par arrangement au niveau local ;

**Considérant** les dispositions nationales prévues au paragraphe 30.12 qui stipulent que les parties, à l'entrée en vigueur des dispositions de la Loi sur la santé et sécurité du travail traitant de la formation du ou des comités de santé et sécurité, se rencontrent au niveau local et s'entendent sur la formation de tels comités. Jusqu'à telle entente, le comité prévu au présent article continue d'exercer son mandat ;

#### **Les parties aux présentes conviennent que :**

1. À l'entrée en vigueur de la présente convention collective, un comité paritaire de santé et de sécurité se met en place dans le CHUQ. Il se réunit minimalement aux huit (8) semaines, selon l'horaire établi entre les parties. Il est représenté par deux (2) personnes de chacune des parties.
2. Des sous-comités de santé et de sécurité peuvent également être formés dans chacun des trois hôpitaux du CHUQ. Il appartient au comité paritaire CHUQ de déterminer la pertinence de créer de tels comités. L'horaire de ces sous-comités est établi après entente entre les parties.
3. Chacune des parties fera parvenir à l'autre une liste des sujets qu'elle veut placer à l'ordre du jour au plus tard cinq (5) jours ouvrables avant la tenue du comité paritaire CHUQ ou des sous-comités.
4. Les points discutés lors du comité paritaire CHUQ ou des sous-comités sur lesquels les parties se sont entendues pourront faire l'objet d'une entente écrite, s'il y a lieu.
5. Le présent arrangement local est reconduit automatiquement à l'échéance de la convention collective nationale à moins que l'une ou l'autre des parties le dénonce.

**En foi de quoi les parties aux présentes ont signé ce \_\_\_\_\_.**

\_\_\_\_\_  
**Syndicat SCFP**

\_\_\_\_\_  
**CHUQ**

\_\_\_\_\_  
**Syndicat SCFP**

\_\_\_\_\_  
**CHUQ**

**Arrangement local No 5L**

**relatif aux**

**comités de relations de travail au CHUQ**

**Considérant** les dispositions nationales prévues aux paragraphes 33.09 qui prévoient notamment que les modalités de fonctionnement du comité local de relations de travail sont établies par arrangement au niveau local.

**Les parties aux présentes conviennent que :**

1. Dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective locale, un comité de relations de travail CHUQ est formé. Ce comité se réunit minimalement une (1) fois par période de huit (8) semaines, selon l'horaire établi entre les parties.
2. Des sous-comités de relations de travail sont également établis dans chacun des trois (3) hôpitaux du CHUQ. Ils doivent se réunir minimalement une (1) fois toutes les quatre (4) semaines, selon l'horaire établi entre les parties.
3. Chacune des parties fera parvenir à l'autre une liste des sujets qu'elle veut placer à l'ordre du jour au plus tard cinq (5) jours ouvrables avant la tenue du comité CHUQ ou des sous-comités.
4. Les points discutés lors du comité CHUQ ou des sous-comités de relations de travail et sur lesquels les parties se sont entendues pourront faire l'objet d'une entente écrite, s'il y a lieu.
5. Le présent arrangement local est reconduit automatiquement à l'échéance de la convention collective nationale à moins que l'une ou l'autre des parties le dénonce.

**En foi de quoi les parties aux présentes ont signé ce \_\_\_\_\_.**

\_\_\_\_\_  
**Syndicat SCFP**

\_\_\_\_\_  
**CHUQ**

\_\_\_\_\_  
**Syndicat SCFP**

\_\_\_\_\_  
**CHUQ**

Les parties conviennent d'une entente sur les 25 matières des 26 à être négociées localement en vertu des dispositions de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (chapitre 25 des Lois du Québec de 2003) et s'engagent à soumettre le libellé de cette entente au médiateur-arbitre qui doit en prendre acte conformément à la loi.

Les parties s'engagent à demander que l'entente entre en vigueur au plus tard le 31 octobre 2007 pour permettre d'ici là la réalisation des ajustements administratifs nécessaires à la mise en place des nouvelles dispositions de l'entente et tenir compte de la décision à venir du médiateur-arbitre sur la seule matière non encore réglée, soit la matière 24 portant sur les modalités de paiement des salaires et spécifiquement la modalité du versement de la paie à la semaine pour les personnes salariées en bénéficiant.

**En foi de quoi, les parties ont lu et signé à Québec, ce 14 mai 2007.**

**Le SCFP 1108 – FTQ (SEE du CHUQ)**

**Le CHUQ**

---

Carl Dubé  
Président du SCFP 1108 – FTQ  
(SEE du CHUQ)

---

Jean-Claude Deschênes  
Président du conseil d'administration  
du CHUQ

---

Claudette Blais  
Secrétaire générale du SCFP 1108 – FTQ  
(SEE du CHUQ)

---

Georges-Noël Fortin  
Président du comité des ressources humaines  
du C.A. du CHUQ

---

Stéphane Landry  
Vice-président – secteur bureau

---

René Rouleau  
Directeur général du CHUQ

---

Denis Marcoux  
Agent de griefs - HDQ

---

Michel Boudreault  
Directeur des ressources humaines et du  
développement des compétences

---

Katty Paradis  
Agente de griefs - HSFA

---

Carl Parent  
Adjoint au directeur des ressources humaines et  
du développement des compétences

---

Jocelyn Tremblay  
Conseiller syndical SCFP-FTQ

---

Gino Bouchard  
Adjoint au chef d'unité – Urgence - HSFA

---

René Brown  
Chef de service – Télécommunications

---

Johanne Duclos  
Conseillère – Dotation et avantages sociaux

---

Nicole Jobin  
Coordonnatrice – Planification et affectation

---

Pierre St-Hilaire  
Coordonnateur – Hôtellerie (hygiène – salubrité)

---

Gilles St-Laurent  
Coordonnateur – Gestion du matériel

---

Claude Rainville  
Conseiller – Service Conseil en gestion des  
ressources humaines

# INDEX

<i>Sujets</i>	<i>Clauses</i>	
	<i>nationales</i>	<i>locales</i>
<b>A</b>		
Abandon de poste (pénalité)		14.02L, 38.01L, 39.11L
Abolition (poste)		14.02L, 37.06L
Absence sans avis ou excuse valable	2.15	
Activités à l'extérieur de l'établissement avec bénéficiaires		27.01L à 27.10L
Accident d'automobile		
– prestations	23.31 b)	
Accident du travail (ou maladie professionnelle)		
– assignation temporaire	23.45	
– congé annuel	23.41	
– congé férié	20.04	
– congé-maladie	23.31 c)	
– équipe spéciale et aménagement de poste	23.47	
– plus d'un employeur	23.31 c)	
– prestations	23.31 c)	
Accueil (programme)		42.01L
Adoption (congé pour)	22.22 à 22.26, 22.30 à 23.30 C	
Affectation temporaire (personne salariée sécuritaire)	15.05	37.07L 4)
Affectations temporaires (mécanisme)		Voir remplacement des absences (art. 40) et mécanisme de remplacement des absences (art. 41)
Affichage		
– ancienneté (liste)	12.15	
– avis (tableaux)		Art. 6
– poste		37.05L, 37.07L, 39.01L, annexe F 1.01L, 39.12L
– qualifications requises		39.06L
– vacances (liste)		21.03L, 21.08L
Agence (recours)		Lettre d'intention locale 1L
Agence externe de recrutement	4.16	
Agent de sécurité	4.14	
Alcoolisme	23.05	
Allocations de déplacement		27.01L à 27.10L, 27.17L, 38.01L, 38.02L
– automobile	27.01 à 27.03	27.02L, 27.03L, 27.04L
– coucher	27.05 et 27.06	27.17L 4)
– disparités régionales	section III, annexe M	
– prime d'assurances-affaires	27.02	
– repas	27.04	27.07L, 27.08L
– sécurité d'emploi	art. 15	
– stationnement au port d'attache	27.03	27.06L



<b>Sujets</b>	<b>Clauses</b>	
	<b>nationales</b>	<b>locales</b>
Allocations de déplacement (suite)		
– transport (autre qu'automobile)	27.03	27.05L
Aménagement de poste	23.46	
Ancienneté (général)	12.01 à 12.17	
– accumulation	12.10, 12.11, 15.04 18.02, 18.03, 22.13, 22.20, 22.28 34.06 c), annexes E, J, T et U, lettre d'entente no 2	
– acquisition	12.03 à 12.06	
– acquisition pour sécurité d'emploi	15.04	
– calcul	12.02 à 12.05	
– conservation	6.06, 12.12, 12.13, 12.16, 18.02, 18.03, annexes E, J, T et U	39.15L
– liste et contestation de la liste	12.07, 12.08, 12.11	
– période de probation	1.02, annexes D, T et U	
– perte	12.14, 12.15	
– temps partiel	12.04	
– utilisation toutes unités confondues		Arrangement local 2L
Arbitrage (général)	11.01 à 11.30	
– conférence préparatoire	11.26	
– demande d'arbitrage	10.06, 11.01	
– frais	11.27 à 11.30, 15.16, 15.17	
– libération	6.12	
– médical (invalidité moins de 104 semaines)	23.39	
– médical (invalidité plus de 104 semaines)	23.53 à 23.55	
– médiation	11.25	
– médiation arbitrale	11.25	
– prioritaire	11.24	
– procédure régulière	11.01 à 11.16	
– procédure sommaire	11.01, 11.17 à 11.24	37.04L
– recours en cas de fardeau de tâche	11.23	
– sécurité d'emploi	15.16 à 15.20	
– témoin	6.12	
– titre d'emploi (détermination du rangement)	8.18 à 8.25	
Arbitre		
– juridiction	11.01, 11.08 à 11.10, 11.13, 11.15, 11.23, 31.06	
– médecin-arbitre	23.39 3), 23.53 à 23.55	
– pouvoirs	11.07, 11.08, 11.12, 11.15, 11.19, 11.20, 23.39 4), 31.07	
- médiateur-arbitre (honoraires)		13.08L
Arrangements locaux		1L à 5L
– comités de relations de travail		5L
– comité de santé et sécurité (modalités)	30.01	4L
– conversion de la prime de nuit en jours	9.03 A) -2	1L
– libération syndicale (pour séances de négociations locales)	6.13	

<b>Sujets</b>	<b>Clauses</b>	
	<b>nationales</b>	<b>locales</b>
Arrangements locaux (suite)		
– mesures spéciales	14.08	
– quart stable de nuit	annexe N 1.04	3L
– utilisation de l'ancienneté	12.16	2L
– véhicule (disparités régionales)	annexe M 8.01	
Assignation temporaire (lésion professionnelle)	23.45	
– équipe spéciale	23.46 à 23.48	
Assistante chef d'équipe	9.02	
Assurance-automobile		
– prime remboursée par l'employeur (assurances-affaires)	27.02	
Assurance-maladie (régime de base et optionnels)		
– admissibilité	23.26 et 23.39	
– contribution de l'employeur	23.23	
– exclusion (retraité réembauché)	lettre d'entente no 2	
– maintien de la participation	6.06, 15.03, 18.01, 18.02, 22.13, 22.20, 22.28, 23.26, 23.30, 34.06 s)	
– refus de participation	23.26, 23.27	
– régime de base	23.22 à 23.28	
Assurance-responsabilité	32.01, 32.02, annexe Q	
Assurance-salaire (général)	23.29 à 23.44	
– admissibilité	23.01	
– congé à traitement différé	34.06 f)	
– congé férié	20.04	
– congé-maladie	23.29, 23.41 à 23.44	
– définition d'invalidité	23.03 à 23.05	
– délai de carence	23.29, 23.44	
– en cas de retraite	23.32	
– exclusion (retraité réembauché)	lettre d'entente no 2	
– grève	23.33	
– invalidité de plus de 104 semaines	23.53 à 23.55	
– période d'invalidité	23.04, 23.05	
– prestations	9.23, 23.06, 23.29, 23.31, 23.32, 23.39	
– procédure de règlement des litiges (invalidité)	23.39	
– réadaptation	23.29 e)	
– salariée à temps partiel	7.13, 23.29 e)	
– vérification par l'employeur	23.35 à 23.37	
Assurance-vie (général)	23.20, 23.21	
– congé adoption	22.30C	
– congé-maternité	22.13	
– congé sans solde	18.02 c)	
– retraité	23.21	
– retraité réembauché	lettre d'entente no 2	
Automobile		
– accident	23.31b)	
– allocations de déplacement	27.01 à 27.03	27.02L à 27.04L, 27.17L
– assurances-affaires	27.02	

<b>Sujets</b>	<b>Clauses</b>	
	<b>nationales</b>	<b>locales</b>
Avance de vacances		21.09L, 27.16L
Avantages ou privilèges acquis		27.10L, lettre d'entente locale 2L
Avantages sociaux	25.01 à 25.08	25.01L à 25.08L
Aveu d'une personne salariée	4.07	
Avis à la personne salariée		
– admissibilité aux régimes d'assurance-groupe (temps partiel)	23.01	
– ancienneté	12.11	
– avis de retour (congé de maternité)	22.17	
– avis de retour (congé sans solde, adoption, maternité ou paternité)	22.30A, 22.30B	
– déménagement	15.07	
– disciplinaire (congédiement ou suspension)	4.08 et 4.09	
– examen médical	23.36	
– fin d'affectation (+ de 6 mois)		41.09L
– invalidité non reconnue	23.39	
– mesure administrative	4.13	
– mesures spéciales	14.09 et 14.10	
– particularités d'une affectation		41.08L
– rapport de dosimétrie et analyse de sang	30.06 à 30.08	
– supplantation ou mise à pied	14.18 à 14.22, 15.02	14.05L
– titre d'emploi	7.21	
Avis à l'employeur		
– absence en raison d'invalidité	23.36	
– congé pour motifs personnels	23.41	
– demande de congé sans solde ou renouvellement		18.02L, 18.03L, 18.04L, 18.05L,
– départ congé-maternité	22.09	
– fin d'un congé sans solde		18.01L, 18.09L
– participation ou non au régime assurance-groupe	23.01	
– refus de participer au régime assurance-maladie	23.26	
– report de congé annuel :		21.02L
• lors de congé-maternité	22.14	
– retour de congé sans solde ou partiel sans solde de maternité ou d'adoption	22.30B	
– retour de libération sans solde pour activités syndicales	6.09	
Avis ou copie au syndicat		
– abolition de poste	14.09, 14.10, 14.17, 33.14	
– affichage, candidatures et nominations		39.01L, annexe F 1.04L
– affectations (liste)		41.08L
– ancienneté	12.07, 12.11	
– avis disciplinaire, congédiement ou suspension	4.08, 4.09	
– changement technologique	35.02	
– contestation de l'employeur décision CSST	30.10	
– contrat d'entreprise	29.01, 29.03	
– déménagement	15.07	

<b>Sujets</b>	<b>Clauses</b>	
	<b>nationales</b>	<b>locales</b>
Avis ou copie au syndicat (suite)		
– directives de l'employeur	4.11	
– examen médical	23.36	
– invalidité non reconnue	23.39	
– mesure administrative	4.13	
– mesures spéciales (changement de vocation, fermeture et fusion d'établissements et de services)	14.09, 14.10	
– postes fusionnés		37.02L
– PTDT et poste non comblé (raisons)	15.05 (poste disponible)	41.01L 1)
– postes vacants ou nouvellement créés		5.01L
– retrait préventif de la travailleuse enceinte	22.19	
– supplantation ou mise à pied	14.17, 15.02	14.05L
– travaux durée limitée		40.02L
Avortement		
– complication d'une grossesse	23.03	
– interruption de grossesse	22.06	
– risque et danger	22.19	
<b>B</b>		
Bénéfices marginaux	6.02, 7.13, 34.06 r), annexes U et T, lettre d'entente no 2	
Bureau syndical	6.14	
<b>C</b>		
Caisse d'économie		7.15L
Cédule de travail		7.09L, 7.10L
Centres de réadaptation	annexe B	
Certificats reconnus en soins infirmiers	annexe F art.8	
Changement de statut	1.01 (3) (4), 5.07, 21.05, 34.06 r)	41.12L
Changement d'œuvre d'un établissement	14.01	
Changements technologiques	art. 35	
Chef d'équipe	9.02	
Comités paritaires locaux ou provinciaux		
– assurance-vie, maladie, salaire	23.07	
– libérations	6.05	
– organisation du travail	35.03, 35.04, lettre d'entente no 12	
– recyclage	15.14	
– relations de travail		Arrangement local 5L
– santé-sécurité au travail		Arrangement local 4L
– sécurité d'emploi	15.15, 15.17	
– soins infirmiers	33.12	
– tâches	33.12	
– titre d'emploi	8.05, 8.11	
Congé annuel (général)	21.01 à 21.06	Art. 21
– affichage des listes		21.03L, 21.08L
– avance de vacances		21.09L, 27.16L
– avantages sociaux	7.13	
– congé à traitement différé	34.06 d)	

<b>Sujets</b>	<b>Clauses</b>	
	<b>nationales</b>	<b>locales</b>
Congé annuel (général) (suite)		
– congé d'adoption	22.30C	
– congé-maternité	22.12 a), 22.13	
– congé-maternité ou paternité sans solde ou partiel sans solde (lors d'un)	22.29	
– congé sans solde	18.02	
– échange du congé annuel		21.06L
– modalités de prise du congé		21.04L, 21.05L
– modification des dates		21.08L
– mutation de service		21.08L
– période normale de vacances		21.01L
– quantum	21.01 à 21.04, 23.41	
– reconnaissance années de service réseau	21.01	
– remboursement en cas de départ ou démission	21.06	
– rémunération	7.07, 21.05	
– report pour congé-maternité	22.14	
– report pour invalidité, CSST, IVAC, SAAQ		21.02L
– temps partiel	21.05, 7.13	
– vacances du conjoint		21.07L
Congé à traitement différé	art. 34	
Congés (personnel admissible à la retraite)	lettre d'entente no 3	
Congédiement	4.10 à 4.13	
– arbitrage	11.09, 11.10	
Congé familial	22.29B	
Congés fériés (général)	art. 20	Art. 20
– congé compensatoire	20.03	20.02L
– cumul dans une banque		20.02L
– liste des congés		20.01L
– lors de congé annuel	20.04	
– lors de congé hebdomadaire	20.04	
– lors de congé-maladie, lésion professionnelle	20.04	
– Noël et Jour de l'An (rémunération)	7.11	
– octroi des congés avec et pendant fin de semaine		20.02L
– quart stable de nuit	annexe N	
– rémunération lors du report de certains congés fériés		20.01L
– répartition équitable des congés		20.03L
– report lorsque malade		
– temps partiel	7.13	
– temps supplémentaire	19.03, 20.02	
Congés de fin de semaine		7.06L
▪ Diminution des fins de semaine		Lettre d'entente locale 2L
Congés-maladie		
– accident d'auto et de travail (en cas d')	23.31	
– accumulation annuelle	23.41	
– banque gelée	23.40	
– congé à traitement différé	34.06 e)	
– congé d'adoption	22.30C	

<b>Sujets</b>	<b>Clauses</b>	
	<b>nationales</b>	<b>locales</b>
Congés-maladie (suite)		
– congé paternité	22.30C	
– congé-maternité	22.13	
– congé sans solde	18.02 c)	
– grossesse – congé spécial	22.19A, 22.20	
– prise par anticipation	23.43, 23.41	
– remboursement	23.42	
– salariée à temps partiel (avantages sociaux)	23.44	
– sécurité d'emploi	15.03	
– utilisation	23.29 a), 23.41, voir aussi assurance-salaire	
Congé-maternité (général)	22.01 à 22.32	
– avantages maintenus	22.13	
– avis de départ	22.09	
– avis de retour par l'employeur	22.17	
– calcul des prestations (temps partiel)	22.12 d)	
– complications ou interruption de grossesse	22.19A, 22.20, 23.03	
– congé annuel	22.12 a), 22.13, 22.29	
– congé à traitement différé	34.06 j)	
– congés fériés et mobiles accumulés	22.29	
– droit au congé	22.05, 22.06	
– durée du congé	22.05 à 22.08, 22.15, 22.16	
– prestations d'assurance parentale	22.01, 22.03	
• admissible au RQAP	22.10, 22.10A, 22.12	
• non admissible au RQAP mais admissible au RAE	22.11, 22.12	
• non admissible au RQAP et au RAE	22.11A, 22.12	
– primes de disparités régionales	22.30D	
– répartition du congé	22.07	
– suspension temporaire	22.08, 22.10B	
– visite médicale	22.19A c), 22.20	
Congé-maternité ou paternité sans solde ou partiel sans solde (général)	22.27 à 22.30 <sup>E</sup> , lettre d'entente no 17	
– aménagement du congé partiel	22.27, 22.30	
– avantages maintenus	22.28	
– avis de départ	22.30	
– avis de retour par l'employeur et la salariée	22.30B	
– candidature à un poste vacant	22.28	
– congé annuel	22.29	
– congé à traitement différé	34.06 g) h) j)	
– durée	22.27	
– statut de la personne salariée à T.C. lors d'un congé partiel sans solde	22.28	
– transformation du congé	22.27 a)	
Congés mobiles (psychiatrie)	Annexe I	41.12L, annexe I art. 2
– congé à traitement différé	34.06 i)	
– salariée à temps partiel	Annexe I	
Congé paternité	22.21	
– report du congé annuel, des fériés et mobiles	22.29	

<b>Sujets</b>	<b>Clauses</b>	
	<b>nationales</b>	<b>locales</b>
Congé pour activités syndicales externes	voir libérations syndicales	
Congé pour adoption	22.22 à 22.26, 22.30 à 22.30C	
– avis de retour	22.30A	
– congé à traitement différé	34.06 g) h) j)	
– report du congé annuel, des congés fériés et mobiles	22.29	
Congé pour agir comme juré ou témoin	25.05	25.08L
Congé pour décès	25.01 à 25.04	25.01L
Congé pour fonction civique		25.07L
Congé pour mariage ou union civile	25.06	25.06L
Congés pour motifs personnels	23.41	
Congés sans solde (général)	18.01 à 18.04	Art. 18
– activités syndicales extérieures	6.06 à 6.10	
– adoption	22.22D, 22.24A, 22.25, 22.26	
– à temps complet		
▪ maximum 4 semaines		18.02L
▪ maximum 52 semaines renouvelable		18.03L
– à temps partiel		
▪ maximum 52 semaines		18.04L
– par échange de poste		18.05L
– enseigner	18.02 a)	18.08L, 18.09L
– études	18.03, 34.06 l)	18.06L, 18.07L
– familial	22.29B	18.05L, 25.02L à 25.04L
– liquidateur testamentaire		25.05L
– mariage ou union civile	25.06	25.06L
– modalités (octroi, renouvellement, fin, retour, etc.)		Art. 18
Congés spéciaux pour les T.C. de nuit	annexe N	7.13L, Arrangement local 1L
Conjoint (définition)	1.01 (10)	
Contrat d'entreprise	29.01 à 29.04	
Conversion d'heures en postes		Lettre d'entente locale 1L
Copies au syndicat	voir avis au syndicat	Voir avis au syndicat
Cotisation syndicale	5.03, 5.08	
<b>D</b>		
Décès (congé pour)	25.01 à 25.03	25.01L
Définition des termes	1.01 à 1.04	1.01L à 1.03L
– accueil		1.01L
– développement des ressources humaines		13.01L
– enfant à charge	1.01 (11)	
– formation		1.10L
– établissement		1.02L
– liste de rappel	1.04	41.01L
– orientation		1.01L
– période comptable	1.01 (9)	
– période de probation	1.02	
– personne conjointe	1.01 (10)	
– personne salariée	1.01 (1)	
– personne salariée à temps complet	1.01 (2)	

<b>Sujets</b>	<b>Clauses</b>	
	<b>nationales</b>	<b>locales</b>
Définition des termes (suite)		
– personne salariée à temps partiel	1.01 (3), annexe S art 2	
– port d’attache		27.02L
– site		1.02L
– poste	1.01 (4)	37.01L
– poste fusionné		37.02L
– poste d’équipe volante		37.07L
– poste temporairement dépourvu de son titulaire	1.03	40.01L 2)
– promotion	1.01 (6)	
– remplacement		40.02L
– rétrogradation	1.01 (8)	
– service	1.01 (5)	38.01L
– transfert	1.10 (7)	
Déménagement	15.02, 15.05, 15.07, 15.08, art. 16	
Démission ou départ		
– arbitrage	4.04	
– congé à traitement différé	34.06 n)	
– montants dus au départ	21.06, 23.40 e)	
– motifs de perte d’emploi	12.14	
Déplacement		38.02L
Déplacement (allocations de)		Voir allocations de déplacement
Dérogation (salariée hors taux, hors échelle)	7.24	
Désinstitutionnalisation	lettre d’entente no 9	
Destruction biens personnels		26.05L
Développement des ressources humaines (budget)	art. 13	Art. 13
– admissibilité et sélection		13.07L
– formation (préposés aux bénéficiaires)		lettre d’entente no 1
– plan de formation		13.02L, 13.03L
– remboursement des frais		13.04L
Discrimination	31.01	
Disparités régionales	annexe M	
Dosimètre – radiations	30.06 à 30.08	
Dossier personnel	4.05, 4.06	4.01L
Droit de la direction	Art. 2	
Droit d’entrée (cotisation syndicale)	5.04	
Durée de la convention collective	art. 36	
<b>E</b>		
Échelon (avancement)	voir rémunération	
Emploi non prévu	voir nomenclature	
Encadrement professionnel (budget)	lettre d’entente no 14	
Enfant à charge (définition)	1.01 (11)	
Ententes locales	voir arrangements locaux	Voir lettres d’entente et arrangements locaux
Entente particulière	4.03	
Équipe de remplacement	15.01, 15.03	40.02L, 37.07L
Équipe spéciale (santé sécurité au travail)	23.46	



<b>Sujets</b>	<b>Clauses</b>	
	<b>nationales</b>	<b>locales</b>
Équipe volante		37.07L, 38.01L
Établissement (définition)		1.02L
Éthique entre les parties		Art. 3
Examen médical ou traitement lié aux tâches	30.03	
Expérience antérieure	art. 17	
<b>F</b>		
Fardeau de tâches	11.23, 33.12	
Fermeture de services	14.03, 14.05, 14.06	
Fermeture d'établissements	14.02, 15.01	
Fins de semaine (diminution)		Lettre d'entente locale 2L
Fonction civique (congé)		25.07L
Formation (définition)		1.01L
▪ Plan de formation		13.02L, 13.03L
▪ Remboursement des frais		13.04L
Formation postsecondaire		
- éducateurs	annexe D art. 5	
- infirmières	annexe E art. 6	
- professionnels	annexe F 2.09 à 2.15	
- programme d'études reconnues	annexe H	
- rémunération	voir primes, suppléments et rémunération additionnelle	
- techniciens	annexe G art.6	
- techniciens en assurance sociale	annexe A 2.04, 2.05	
Frais d'arbitrage	11.27 à 11.30, 15.16, 15.17 (7)	13.08L, 37.04L
- grief déposé avant l'entrée en vigueur des dispositions nationales	11.30	
- grief déposé avant l'entrée en vigueur des dispositions locales	11.30	
Frais de déplacement	voir allocation de déplacement	voir allocations de déplacement
Fusion de services	14.07	
Fusion d'établissements	14.04	
<b>G</b>		
Garde ou disponibilité		19.02L, 19.03L
Grève		
- assurance-salaire	23.33	
Grief		
- compensations et dommages	11.07, 11.09, 11.10, 11.15	
- délai de dépôt	10.02 à 10.05, 11.13, 23.39	
- discussion avant l'arbitrage	33.12	
- grief collectif	10.07	
- période de probation	1.02	
- réponse de l'employeur	10.02	
<b>H</b>		
Harcèlement psychologique	10.03, 31.02 à 31.08	
Heures et semaine de travail		Art.7, annexe F art. 2
- nombre d'heures de la semaine de travail	7.15, annexe T	
- heures brisées		7.01L
- horaire de travail		7.07L à 7.10L, 39.01L

<b>Sujets</b>	<b>Clauses</b>	
	<b>nationales</b>	<b>locales</b>
Heures et semaine de travail (suite)		
- horaire variable ou comprimé		7.01L, annexe F 2.01L
- période de repos	25.08	7.05L, annexe F 2.05L, annexe I 1.01 L
- période de repas		7.04L, annexe F 2.03L, annexe I 1.01L
- semaine de travail	7.15	7.01L, 7.02L, annexe F 2.01L
Honoraires (médiateur-arbitre)		13.08L
<b>I</b>		
Inconvénient	voir primes	
Infirmières auxiliaires (SRMO)	lettre d'entente no 8	
Initiation (période d')		39.09L, annexe locale 2L
Interruption de grossesse	voir avortement	
Invalidité (définition)	23.03 à 23.05	
- avis de l'employeur	23.36, 23.39 1) 2)	
- litiges	23.39	
<b>J</b>		
Jour de repos		7.06L, 7.07L, annexe F 2.02L
Juré (congé pour agir comme)	25.05	25.08L
Juridiction de l'arbitre	voir arbitre (juridiction)	
<b>K</b>		
Kilométrage	Voir allocation de déplacement	Voir allocations de déplacement
<b>L</b>		
Lésions professionnelles	voir accident du travail	
Libération		
- participation à un conseil d'administration	25.07	
- audition (instances LSST)	30.09	
Libérations syndicales		
- à l'extérieur de l'établissement	6.02 à 6.10, 6.19	
- à l'intérieur de l'établissement	6.11 à 6.18, 30.01	
- arbitrage	6.05, 6.12	
- comités paritaires	6.05	
- délais	6.03, 6.05, 6.09	
- délégués et représentants (liste)	6.01, 6.19	
- horaire de travail	6.03, 6.05	
- local	6.14	
- officiers aux instances nationales	6.19	
- rémunération	6.15, 7.07	
- représentant extérieur	6.11	
- santé et sécurité (audition)	30.09	
Listes		
- ancienneté	12.07 à 12.17	
- affectations		41.08L
- congés fériés		20.01L
- démissions	52.10	
- disponibilités pour temps supplémentaire		19.01L

<b>Sujets</b>	<b>Clauses</b>	
	<b>nationales</b>	<b>locales</b>
Listes (suite)		
- entrées et départs des membres	5.06	
- heures travaillées	12.07	
- heures effectuées en temps supplémentaire et refus		19.01L
- programme de formation postsecondaire		
▪ Requis par l'employeur (infirmière)	Annexe E, art. 7 et annexe H	
- représentants syndicaux et délégués	6.01, 6.19	
- retenues syndicales	art. 5	
- services		38.01L
- support informatique	3.02	
- vacances		21.03L, 21.08L
Liquidateur testamentaire		25.05L
Local syndical	6.14	
Localité (définition)	15.05	
<b>M</b>		
Maladie		
- priorité sur un poste	23.51	
Maladie professionnelle	voir accident du travail	
Mandats et modalités de fonctionnement des comités locaux		43.01L
Mariage (congé pour)	25.06	25.06L
Mécanisme de remplacement des absences (PTDT)		Art. 41, voir aussi remplacement des absences (art. 40)
- équipe de remplacement	15.05	37.07L 4)
- priorité dans l'octroi des remplacements		40.02L, 40.01L 4), 37.07L 4)
- composition liste de rappel		41.01L
- expression de la disponibilité		41.02L
- disponibilité minimale exigée		41.03L
- non-respect de la disponibilité		41.04L
- modification de la disponibilité		41.05L
- modalités de fonctionnement de la liste de rappel		41.06L
▪ Affectation moins de 5 jrs		41.06L b)
▪ Affectation 5 jrs et plus		41.06L b)
- délais de non modification d'affectations confirmée		41.06L b)
- priorité des temps partiels dans le service pour affectations de moins de 5 jours		41.06L c)
- possibilité pour un temps partiel de quitter son poste pour affectations de 5 jours et plus		41.06L d)
- remplacement excédant 30 jrs		40.01L 4), 41.06L i)
- remplacement excédant 4 mois		41.06L e)
- remplacement des congés annuels (vacances)		41.06L f)
- abandon d'une affectation		41.07L
- reprise d'une affectation après essai d'un poste		39.09L
- généralités		41.08L

<b>Sujets</b>	<b>Clauses</b>	
	<b>nationales</b>	<b>locales</b>
Mécanisme de remplacement des absences (PTDT) (suite)		
- non-supplantation pour liste de rappel		41.09L
- avis verbal de fin d'affectation lors d'affectations supérieures à 6 mois		41.09L
- programme d'orientation de 5 jours et moins		41.13L
Mécanisme de modifications à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire	art.8	
Médecin arbitre	voir arbitre	
Médiateur-arbitre (honoraires)		13.08L
Médiation	11.25	
Membre en règle	5.02 à 5.04	
Mesure administrative	4.13, 11,10	
Mesure disciplinaire	4.08 à 4.10, 11.09, 11.11	
Mise à jour (formation en cours d'emploi)	35.04, lettre d'entente no 9	
Mise à pied	voir supplantation (procédure de)	voir supplantation (procédure de)
- avis	14.09, 14.10, 14.17	
- congé à traitement différé	34.06 m)	
- indemnité	15.03	
- procédure (changement d'oeuvre, fermeture...)	14.01 à 14.22	38.01L
Mutations volontaires	voir poste	voir poste
<b>N</b>		
Nomenclature (modifications)	7.15, art. 8	
Nuit		Arrangement local 1L
- conditions particulières	annexe N	
<b>O</b>		
Ordre professionnel	7.15	44.01L
Orientation (définition)		1.01L
<b>P</b>		
Paie de séparation	15.12	
Perfectionnement (général)	voir développement des ressources humaines	voir développement des ressources humaines
Paiement des salaires		27.11L à 27.16L
- information sur le relevé de paie		27.11L
- période de paie		27.12L
- erreur sur la paie		27.13L
- montants dus au départ		27.15L
Période de probation	1.02, annexes A, D, T, U	Art. 42
- exception à la règle générale		Annexe locale 2L
Période de repas		7.04L, annexe F 2.03L, annexe I 1.01L
Période de repos	25.08	7.05L, annexe F 2.05L, annexe I 1.01L
Période d'initiation/essai		39.09L, annexe F 1.09L
- exception à la règle générale		Annexe locale 2L
Perte de l'emploi	12.14	
Perte et destruction de biens personnels		26.05L

<b>Sujets</b>	<b>Clauses</b>	
	<b>nationales</b>	<b>locales</b>
Port d'attache (définition)		27.02L
Porteur de germes	30.03	
Poste		Art. 37
- abandon de poste		14.02L, 38.01L, 39.11L
- abolition	14.17, 33.14	14.02L, 37.06L
- abolition de poste non vacant	14.17, 35.02	
- affichage		37.05L, 37.07L, 39.01L, 39.12L, annexe F 1.01L
▪ indications sur l'affichage		39.01L
▪ résiduel d'heures à afficher		39.01L
- augmentation statutaire	7.05, 7.19, 7.20	
- augmentation du nombre d'heures à un poste		39.01L
- candidature	15.05, 22.13, 22.28, 23.47	18.01L d), 39.03L, 39.13L, annexe F 1.03L
- comparable	15.05	
- disponible	15.05	
- éligibilité	annexe F art.7	
- nomination	11.16, 15.05	39.06L, 39.07L, 39.14L, annexe F 1.05L à 1.08L
- nombre maximum de mutations		39.09L
- poste d'équipe volante		37.07L
- poste fusionné (définition)		37.02L
▪ contestation et fardeau de la preuve	11.24	37.04L
- poste hors unité d'accréditation		39.15L
- poste réservé (raisons médicales)	23.47	
- poste simple (définition)		37.01L
- poste temporairement dépourvu de titulaire (définition)		40.01L 2)
- processus accéléré de dotation des postes		Lettre d'entente locale 3L
- qualifications requises (affichage)		39.06L
- registre de postes		39.04L, 39.05L
- salaire	7.01 à 7.04	
- tests		39.06L
- transfert dans un nouveau poste (délai)		39.08L
- vacant ou nouvellement créé (avis)		5.01L
Postscolaire	voir formation postscolaire	
Poursuite judiciaire	voir assurance-responsabilité	
Pratique et responsabilité professionnelles		Art 45, annexe F art. 3
Préretraite	voir régime de retraite	
Prêt de service (ancienneté)	12.12	
Primes, suppléments salariaux et rémunération additionnelle	art. 9	
- ancienneté	9.01	
- assistante-chef d'équipe	9.02	
- chef d'équipe	9.02	
- coordination professionnelle	annexe F 2.21	
- cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires	annexes I et R, lettre d'entente no 7	
- disponibilité	19.07	

<b>Sujets</b>	<b>Clauses</b>	
	<b>nationales</b>	<b>locales</b>
Primes, suppléments salariaux et rémunération additionnelle (suite)		
- éducateurs	annexe D	
• supplément (responsable d'unité de vie)	7.03	
• encouragement à l'étude	art. 4	
• reconnaissance scolarité additionnelle	annexes H et D art.5	
- fin de semaine	7.07, 9.07	
- garde fermée	annexe O	
- heures brisées	9.04	
- inconvénient subi	7.07	
- infirmières	annexe E	
• postscolaire	annexes E et H	
• remplacements à différentes fonctions	annexe E art. 10	
• soins intensifs	annexe E art. 9	
- infirmières-bachelières	annexe F	
- isolement et d'éloignement	annexe M section II	
- nuit	7.07, 9.03, annexe N	7.13L, arrangement local 1L
- opération d'incinérateur	9.06	
- professionnels	annexe F	
• coordination professionnelle	2.21	
- psychiatrie	annexe I art. 3	
- rétention	annexe H section X	
- soins intensifs (infirmières auxiliaires)	annexe C 3.01	
- soir	7.07, 9.03	
- techniciens	annexes G et H	
• postscolaire	annexe « G » art. 6, annexe H	
• soins intensifs	annexe G art. 8	
• tri de linge souillé	9.05	
- techniciens en loisirs	annexe D art. 4 et 8	
Priorité d'emploi	15.02	
Privilèges acquis	15.10, 26.01, art. 28, annexe C art. 4, annexe H section XI	27.10L, lettre d'intention locale 2L,
Probation (période de)		Art.42
- ancienneté	1.02, 12.01, 12.03	
- définition	1.02	
- durée		42.01L
▪ heures incluses et exclues		42.01L
- exception à la règle générale		Annexe locale 2L
Promotion (définition)	1.04	
Psychiatrie (conditions particulières)	annexe I	
<b>Q</b>		
Qualifications requises (affichage)		39.06L
<b>R</b>		
Radiations	30.04 à 30.08	
Rappel au travail	19.04, 19.05	
Rappel (liste de)		41.01L
Réadaptation (en cas d'invalidité)	23.29 e)	
Recours aux agences		Lettre d'intention locale 1L
Recours en cas de fardeau de tâche	11.23, 33.12	

<b>Sujets</b>	<b>Clauses</b>	
	<b>nationales</b>	<b>locales</b>
Recyclage (SRMO)	15.14	
Régime de base d'assurance-vie, d'assurance-maladie	23.20 à 23.28	
Régime de congé à traitement différé	art. 34	
Régime de retraite	24.01	
– absence-maladie	23.30	
– congé à traitement différé	34.06 b)	
– préretraite, retraite progressive	24.02 à 24.05	
– sécurité d'emploi	15.03	
Relations de travail (comités)		Arrangement local 5L
Remplacement des absences (P.T.D.T.)	1.03, 15.05	Art 40 et voir également mécanisme de remplacement des absences (art. 41)
Remplacement	15.05	
Rémunération additionnelle	voir prime, suppléments et annexe H	
Repas	26.01, 26.02	
– allocation de déplacement	27.04	27.07L, 27.08L
– période de repas		7.04L, annexe F 2.03L, annexe I 1.01L
Repos (jour de)		7.06L, 7.07L, annexe F 2.02L
Repos (période de)	25.08	7.05L, annexe F 2.05L, annexe I 1.01L
Représentant syndical externe ou interne		
– liste à l'employeur	voir libérations syndicales	
Responsabilités professionnelles	32.01, 32.02, annexe Q art.2	
Retraite		
– rétention du personnel admissible	lettre d'entente no 3	
– personne retraitée réembauchée	lettre d'entente no 1 et lettre d'intention no 1	
Retenues syndicales	5.03, 5.08	
Retour progressif	23.29 e)	
Retrait préventif de la travailleuse enceinte	22.19, 30.03	
– affectation provisoire	22.19	
– congé à traitement différé	34.06 k)	
Retraite	voir régime de retraite	
Rétrogradation (définition)	1.01 (8)	
Roulement des quarts (rotation)		7.11L
– rafraîchissement des techniques	7.27	7.12L
<b>S</b>		
Salaires		
– augmentation et avancement d'échelon	art. 7, annexes D art. 5, E art. 6, G art. 6 et H	
– congé à traitement différé	34.06 a)	
– garantie de salaire hebdomadaire	7.02	
– disposition spéciale de la prime d'inconvénient	7.07	
– majoration	7.25	

<b>Sujets</b>	<b>Clauses</b>	
	<b>nationales</b>	<b>locales</b>
Salaires (suite)		
– Noël et jour de l'an	7.11	
– paiement	art. 7	27.11L à 27.16L
– salariée hors taux, hors échelle	7.23	
– salariée hors taux, hors échelle (dérogations prévues à la loi)	7.24	
Salarié		
– définition	1.01 (1)	
– temps complet	1.01 (2)	
– temps partiel	1.01 (3)	
Salariée hors de l'unité de négociation	4.15, 4.16, annexe E art. 11	39.15L
– ancienneté	12.01, 12.03, 12.12	39.15L
Salle d'habillage		26.02L
Santé sécurité (général)	art. 30	Art. 30
– cours d'initiation à l'approche des personnes psychiatriques		30.01L
– danger immédiat ou éventuel	30.11	
– examen médical annuel	30.03	
– formation en techniques de déplacement sécuritaire des bénéficiaires		30.01L
– intégration d'un bureau de santé	annexe J	
– radiations	30.04 à 30.08	
– rencontres patronale et syndicale	30.01, voir aussi accident du travail	Arrangement local 4L
Sécurité d'emploi	art. 15, annexe S	
Semaine régulière de travail	7.15	7.01L, 7.02L, annexe F 2.01L
– personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires	7.15	
Service de placement	15.13	
Service (définition)		38.01L
- liste des services		38.01
Services communautaires (buanderies)	annexe I	
Site (définition)		1.02L
Supplantation (procédure de...)	14.18 à 14.22, annexe S	Art. 14 (14.01L à 14.07L),
Suppléments	voir primes, suppléments et rémunération additionnelle	
Suspension	4.05, 4.08, 11.26	
<b>T</b>		
Témoin (congé pour agir comme)	6.12, 25.05	
Temps de travail (réduction)		7.14L
Temps partiel		
– admissibilité assurance-vie-maladie-salaire	23.01, 23.44	
– ancienneté calcul	12.01 à 12.11	
– changement de statut (TC/TP)	1.01 (3) (4), 5.07	
– assurance-salaire	23.29 e), 23.44	
– assurance-vie	23.20	
– avantages sociaux	7.12, 7.13, 23.44, annexe I 4.03	
– congé annuel	21.01, 21.05, 7.13	



<b>Sujets</b>	<b>Clauses</b>	
	<b>nationales</b>	<b>locales</b>
Temps partiel (suite)		
– congé à traitement différé	34.06 q)	
– congés fériés	7.13	
– congés-maladie	23.44	
– congés mobiles en psychiatrie	annexe I art. 4	
– congé partiel pour études	18.03	
– congé pour adoption	22.23, 22.24	
– congé sans solde de maternité et paternité	22.27 a)	
– gains	7.13	
– indemnités de mise à pied	15.03	
– paie de séparation	15.12	
– prestation de maternité	22.11A, 22.12 d)	
– prime d'isolement	annexe M 2.01	
– remplacement	15.05	
– supplantation (procédure de)	14.18 à 14.22	
Temps supplémentaire (général)	art. 19	Art. 19
– ancienneté	12.01, 12.06	
– attribution et répartition équitable		19.01L
– congé hebdomadaire	19.02	
– congé férié	19.03 2), 20.03	
– conversion en temps chômé		Arrangement local 3L
– délai de 16 heures	7.10	
– garde ou disponibilité		19.02L, 19.03L
– rappel au travail	19.04, 19.05	
– rémunération	19.03	
– service privé	19.08	
Titre d'emploi	7.15	
– abolition, modification ou création	art. 8, voir nomenclature	
Titulaire de plus d'un poste à temps partiel		Annexe locale 1L
Toxicomanie	23.05	
Transfert dans un nouveau poste (délai)		39.08L
Transfert de site		38.01L
Traitement différé (congé à...)	art. 34	
Transport de bénéficiaires		27.17L
<b>U</b>		
Uniformes		26.03L, 26.04L
Union civile ou mariage	1.01 (10) (11), 23.02, 25.06	25.06L
Unités spécifiques	annexe P	
<b>V</b>		
Vacances	voir congé annuel	voir congé annuel
Vestiaire		26.01L
Visite médicale lors grossesse	22.19A c), 22.20	

