

# **CONVENTION COLLECTIVE**

## **SUR LES MATIÈRES LOCALES**

**NÉGOCIÉE EN VERTU 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)**

**Intervenue entre**

**L'INSTITUT DE CARDIOLOGIE DE MONTRÉAL**

**ET**

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET DES  
TRAVAILLEURS DE L'INSTITUT DE CARDIOLOGIE DE  
MONTRÉAL (C.S.N.)**

**8 JANVIER 2007**

## **NOTE AU LECTEUR**

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

La **numérotation** des articles débute par deux cents (200) pour différencier le présent texte des dispositions nationales de la convention collective.

Dans le présent document, l'expression « **dispositions nationales** » réfère au document intitulé « Disposition nationales de la convention collective » entre le « Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux » et « La fédération de la santé et des services sociaux (CSN) » (14 mai 2006 au 31 mars 2010), suite à l'adoption de la « Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public » sanctionné le 16 décembre 2005.

## TABLE DES MATIÈRES

### ARTICLES

201	Notion de postes.....	4
202	Notion de service .....	5
203	Durée et modalités de la période de probation .....	7
204	Poste temporairement dépourvu de son titulaire (PTDT) .....	8
205	Notion de déplacement .....	9
206	Règles applicables aux salariés lors d'affectations temporaires .....	10
207	Règles de mutations volontaires .....	13
208	Procédure de supplantation .....	15
209	Aménagement des heures et de la semaine de travail.....	17
210	Modalités relatives au temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité.....	19
211	Congés fériés .....	20
212	Vacances annuelles .....	21
213	Octroi et conditions applicables lors de congés sans solde.....	23
214	Développement des ressources humaines .....	26
215	Activités à l'extérieur des installations .....	28
216	Comités locaux .....	29
217	Règles d'éthique entre les parties .....	30
218	Affichage d'avis et local syndical .....	31
219	Ordres professionnels.....	32
220	Conditions particulières lors du transport des usagers.....	33
221	Perte et destruction de biens personnels.....	34
222	Règles à suivre lorsque l'employeur requiert le port d'uniformes.....	35
223	Vestiaire et salle d'habillage.....	36
224	Modalités de paiement des salaires .....	37
225	Établissement d'une caisse d'économie .....	38
226	Allocations de déplacement .....	39
227	Durée .....	40

## **ARTICLE 201**

### **NOTION DE POSTES**

---

#### **201.1 Poste**

Désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales ainsi qu'aux ententes annexées à ce document et touchant des titres d'emploi, à l'intérieur d'un service où cette affectation est assumée.

#### **201.2 Poste fusionné**

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.

**201.3** L'Employeur peut créer des postes fusionnés pourvu que ces postes soient compatibles et de même ordre et que les circonstances régulières font que les tâches de plus d'un poste puissent être accomplies sans surcharge de travail par un seul salarié. Le poste fusionné est rémunéré selon l'échelle salariale la plus élevée.

**201.4** L'employeur informe le syndicat, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance de son intention de procéder à la création d'un poste fusionné. Le syndicat peut contester par grief la création d'un poste fusionné durant la période d'affichage.

**201.5** Au terme du délai prévu au paragraphe précédent, l'employeur procède à l'affichage du poste fusionné conformément aux dispositions prévues à l'article 207 (mutations volontaires).

#### **201.6 Équipe volante**

L'Employeur peut constituer des équipes volantes pour combler des absences prévues aux dispositions nationales ou à la présente convention collective, pour rencontrer des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à un (1) an, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties. Également, dans chacun de ces cas, l'employeur peut avoir recours à des salariés de la liste de rappel.

Le poste du salarié de l'équipe volante peut comporter plus d'un titre d'emploi. Il est affiché et comblé selon les règles prévues à l'article 207 (mutations volontaires).

#### **201.7 Équipe volante flottante**

En plus des critères prévus au paragraphe 201.6, un salarié détenant un poste d'équipe volante flottante peut-être déplacée en tout temps.

## **ARTICLE 202**

### **NOTION DE SERVICE**

---

**202.1** Le service désigne un ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement. Le service peut être entre autres, une section, un point de service, un centre d'activité, une unité de soins.

La liste des services est :

#### **Direction des soins infirmiers :**

- Urgence
- Bloc opératoire
- Centrale de stérilisations
- Bureau d'admission
- Bureau d'affectation (incluant l'hémodialyse) Cliniques spécialisés
- Équipe volante
- Unité coronarienne
- Unité de court séjour
- Unité de soins médicaux spécialisés
- Unité de soins chirurgicaux (3 Centre)
- Unités de soins intensifs chirurgicaux (3 Est)
- Recherche en soins infirmiers
- Pastorale

#### **Direction des services à la clientèle**

- Inhalothérapie
- Physiothérapie
- Service social
- Archives médicales
- Dictée centrale (transcription)
- Accueil
- Consultation externes
- Services informatiques
- Génie biomédical
- Radiologie
- Médecine nucléaire
- Électrocardiographie
- Télécommunications
- Hémodynamie
- Électrophysiologie
- Perfusion
- Pathologie
- Centre de prélèvement
- Microbiologie
- Biochimie
- Hématologie (banque de sang)
- Nutrition clinique
- Pharmacie

**Direction des finances**

- Approvisionnement
- Rémunération
- Comptabilité (analyse financière)

**Direction des services techniques**

- Services aux bâtiments
- Services d'alimentation
- Entretien sanitaires
- Lingerie
- Sécurité
- Téléphonie

**Direction de la prévention**

- Centre ÉPIC

**Direction de la recherche**

- Recherche

**Direction de l'enseignement**

- Service des techniques audiovisuelles
- Bibliothèque

**Direction des ressources humaines**

## ARTICLE 203

### DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

---

#### 203.1 A) Durée et définition

La période de probation est de 30 jours de travail. Une journée de travail se définit comme étant une journée où le salarié travaille de façon autonome et exclue notamment l'accueil, l'orientation au travail, les services privés, les escortes et toute journée où le salarié est rémunéré mais n'est pas au travail.

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

#### B) Durée et modalités

La durée et les modalités de la période de probation sont communiquées au salarié lors de son embauche.

## ARTICLE 204

### POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE (PTDT)

---

**204.1 «Définition »**

Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'un ou l'autre des motifs prévus aux dispositions nationales ou à la présente convention collective.

**204.2 Circonstances requises pour le combler**

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

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

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

**204.3** Aux fins d'application du présent paragraphe, les salariés de la liste de rappel affectés à une même assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus, peuvent être considérés, pendant cette période, comme salariés à temps complet en produisant une demande à cet effet au début de l'assignation. Cette demande peut aussi être faite au cours de la période de paie comprenant la date où l'assignation a atteint une durée de six (6) mois.

**204.4** Les salariés de la liste de rappel assignés à des postes temporairement dépourvus de leurs titulaires sont considérés comme des salariés à temps partiel.

## **ARTICLE 205**

### **NOTION DE DÉPLACEMENT**

---

#### **205.1 « Déplacement »**

Désigne tout changement temporaire de poste d'un salarié effectué à la demande de l'employeur.

#### **205.2** Le salarié ne peut être déplacé sauf :

1. En cas d'absence imprévue ou en cas de fluctuation d'activités occasionnant un besoin de personnel dans un service lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportun et/ou que personne de l'équipe de remplacement, de la liste de rappel, de l'équipe volante ou de l'équipe volante flottante n'est habilitée à assumer le remplacement;

Tel déplacement se fait en tenant compte de l'ordre inverse d'ancienneté et ne peut excéder la durée d'un quart de travail.

2. Dans le cas de fermeture temporaire, totale ou partielle d'un service en raison de la période de vacances, en raison de la période des fêtes, en raison de travaux de réfection, de construction, ou de décontamination lorsque celle-ci nécessite l'évacuation des bénéficiaires.

À l'occasion de ces déplacements temporaires, l'employeur affiche une liste des assignations disponibles pendant une période de sept (7) jours (sauf dans les cas de décontamination) et les salariés y inscrivent leur préférence dans l'ordre de leur ancienneté. Dans l'éventualité où certains salariés n'expriment aucun choix, l'employeur procède au déplacement des salariés en commençant par le moins ancien. Ces déplacements s'effectuent en tenant compte des exigences normales de la tâche. L'employeur peut orienter le salarié déplacé.

L'employeur avise par écrit à chaque salarié le lieu de sa réaffectation. Une copie de l'avis est envoyée au syndicat.

Les dates de congé annuel confirmé au programme sont maintenues.

Le salarié en affectation temporaire qui est déplacé reprend cette affectation à la reprise des activités si celle-ci existe toujours.

À l'occasion de ces déplacements, le salarié ne subit aucune perte de salaire.

3. Dans toute autre situation dont les parties conviennent localement, 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 206

### RÈGLES APPLICABLES AUX SALARIÉS LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES

---

- 206.1** La liste de rappel comprend les salariés mises à pied, autres que ceux visés au paragraphe 15.03 des dispositions nationales, ainsi que les salariés à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.

Le salarié peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de rappel, auquel cas, les dispositions de l'article 12 des dispositions nationales relatives à l'ancienneté s'appliquent. Cependant, ce salarié ne peut se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires prévues à l'article 207 avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis son inscription sur la liste de rappel.

L'employeur s'efforce de maintenir une liste de rappel suffisante en tenant compte du contexte du marché du travail.

- 206.2** La liste de rappel est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à un (1) an, sauf entente entre les parties), ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

- 206.3** Le salarié non titulaire de poste doit exprimer par écrit à l'employeur la disponibilité adaptée aux besoins. La disponibilité minimale est : quatre (4) quarts de travail par quinzaine dont une (1) fin de semaine sur deux (2). Il peut se déclarer indisponible que pour les motifs d'absence prévus aux dispositions nationales ou à la présente convention collective.

Le salarié peut se déclarer indisponible en dehors des périodes financières 4,5,6,10 et 11, lorsqu'il a accepté une assignation dans un autre établissement du réseau de la santé, incompatible avec la disponibilité minimale. Il appartient au salarié de démontrer qu'il n'est pas tenu, en vertu du présent paragraphe de fournir la disponibilité minimale.

Sous réserve de ces dispositions, la disponibilité exprimée par le salarié peut être modifiée une fois par période financière. Dans ce cas, le salarié doit en aviser par écrit l'employeur dans les plus brefs délais.

- 206.4** La disponibilité exprimée par le salarié inscrit sur la liste de rappel couvre une période de quatre (4) semaines. Elle couvre une période de douze (12) semaines pour la période de vacances estivales, soit les périodes financières 4, 5 et 6, et couvre une période de huit (8) semaines pour la période des fêtes, soit les périodes financières 10 et 11.

- 206.5** Le salarié qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité peut voir son nom rayé de la liste de rappel pour une période n'excédant pas trois (3) mois. La deuxième radiation survenant à l'intérieur d'une période de douze (12) mois est définitive.

Le salarié peut refuser sans pénalité une assignation d'une journée dans le cas où il a déjà travaillé cinq (5) jours consécutifs.

- 206.6** Les parties conviennent que pour le remplacement de congés annuels (vacances) débutant au cours de la période du 15 mai au 15 octobre, les salariés peuvent être assignés selon les modalités prévues au présent article pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des assignations consécutives dans le même service, celles-ci peuvent être considérées

comme une seule assignation aux fins d'application de la présente section. Ces assignations sont signifiées le plus tôt possible.

Pour les assignations de moins de vingt-huit (28) jours dont le motif est le congé annuel d'un salarié dans un service, le salarié à temps partiel de ce service dont la disponibilité exprimée correspond à cette assignation, peut obtenir l'assignation supérieure à son poste dans son service, par ordre d'ancienneté pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche, et ce, prioritairement aux salariés de la liste de rappel. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le service concerné.

**206.7** L'employeur n'est tenu de rappeler un salarié inscrit sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité exprimée puisse combler le nombre maximal de jours de l'assignation. S'il refuse l'assignation de 28 jours et plus, le salarié suivant est rappelé et ainsi de suite.

Lorsque la durée prévue de l'assignation est de vingt-huit (28) jours et plus ou indéterminés, un salarié titulaire d'un poste à temps partiel inscrit sur la liste de rappel peut quitter temporairement son poste et obtenir cette assignation, pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche et ce, prioritairement au salarié de la liste de rappel. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le service concerné.

**206.8** Un salarié peut quitter son assignation lorsque celle-ci est modifiée à la suite de l'application des paragraphes 22.27 et paragraphe 22.29B ou lorsque débute une période de réadaptation prévue au paragraphe 23.17 ou un retour progressif sur une assignation temporaire en vertu du paragraphe 23.33 des dispositions nationales.

Cependant, le salarié ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification aux congés sans solde en prolongation des congés parentaux prévus au paragraphe 22.27 des dispositions nationales.

Un salarié peut quitter une assignation à temps partiel en signifiant son intention par écrit à l'employeur au moins trente (30) jours avant le délai d'une année depuis le début de l'assignation en question.

**206.9** Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel selon la procédure suivante :

- 1- La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Un salarié peut être inscrit pour plus d'un titre d'emploi;
- 2- Les salariés sont rappelés ou inscrits à l'horaire par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par guichet informatique ou par écrit selon la procédure en vigueur, pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche;
- 3- Le rappel se fait par téléphone et le salarié est tenu de se présenter au travail immédiatement dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement;
- 4- Pour les affectations ponctuelles, le salarié doit confirmer sa présence dans les cinq (5) minutes de l'appel. Toutefois, il n'y a plus de délai prescrit si le quart de travail débute dans l'heure qui précède le début du quart. Dans ce cas, l'affectation est confirmée au salarié qui retourne l'appel le premier.

**206.10** L'employeur avise par écrit le salarié de la liste de rappel ou de l'extérieur qui effectue une assignation de vingt-huit (28) jours et plus pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 206.2 ou pour une assignation de congé annuel de moins de vingt-huit jours, des particularités suivantes :

- a) L'identité du poste ainsi que le numéro du poste;
- b) Le nom du titulaire (s'il y a lieu);
- c) La durée probable de l'emploi;
- d) La date du début de l'assignation.

Les avis sont envoyés au syndicat.

Pour les assignations de moins de vingt-huit (28) jours, les particularités ci-dessus mentionnées ne sont communiquées à la personne salariée que sur demande.

Lorsque le salarié occupe une assignation ou des assignations successives et consécutives de plus de six (6) mois ou à durée indéterminée, l'employeur l'informe dès que possible de la fin de l'assignation. Un avis de fin d'assignation sera remis au travailleur et au syndicat.

Au terme de cette assignation, son nom est inscrit sur la liste de rappel.

**206.11** L'employeur s'efforce d'orienter un nombre de salarié suffisant pour tenir compte des besoins d'assignations.

Le salarié exprime par guichet informatique ou par écrit son souhait d'être orienté pour un titre d'emploi pour lequel il répond aux exigences normales de la tâche. L'employeur oriente ces salariés selon les besoins, mais en débutant par le plus ancien.

## **ARTICLE 207**

### **RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES**

---

**207.1** Tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation est affiché, et ce, sous réserve des dispositions prévues à l'article 15 des dispositions nationales.

Tout poste vacant doit être affiché dans les soixante (60) jours de sa vacance.

Ce délai ne s'applique pas à un poste si le salarié qui l'occupait est muté et en période d'initiation et d'essai sur un autre poste et peut toujours y revenir. Dans ce cas, le délai d'affichage de ce poste est reporté à la fin de la période d'initiation et d'essai du salarié.

Le délai de soixante (60) jours peut être reporté si la fin de ce délai correspond avec la période normale de congé annuel ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévu aux paragraphes 14.01 à 14.07 des dispositions nationales, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de la date où l'employeur a avisé le syndicat conformément au paragraphe 14.09 des dispositions nationales. Cependant, tout poste qui devient vacant à compter du neuvième (9<sup>e</sup>) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis à la règle prévue au deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa du présent paragraphe.

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période de quatorze (14) jours complets. L'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat. Les parties peuvent convenir de modifier ce délai dans des situations particulières.

**207.2** Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

- 1- Le titre et le libellé apparaissant à la convention collective;
- 2- L'échelle de salaire;
- 3- Le service;
- 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 de travail par période de quatre (4) semaines.

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

- 1- Le quart de travail;
- 2- Toute autre indication susceptible de renseigner le salarié.

Dans le cas d'un poste de l'équipe volante ou de l'équipe volante flottante, l'affichage comprend tous les éléments constitutifs du poste.

Dans le cas d'un poste fusionné, l'affichage comprend les éléments constitutifs du poste, établis conformément aux dispositions de l'article 201 de la présente convention collective.

**207.3** Si l'employeur a l'intention de créer un poste ou décide d'abolir un poste vacant, il en informe le syndicat, par écrit, dans les 10 (dix) jours suivant sa décision.

- 207.4** La liste des candidats et les mises en candidatures sont transmises par l'employeur au syndicat en même temps que la nomination.
- 207.5** Un registre des postes est établi pour permettre à un salarié qui s'absente pour une période de plus de quatorze (14) jours et qui souhaite obtenir un poste, de s'inscrire advenant un affichage pour l'un des postes identifiés lors de son inscription.
- 207.6** L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste visé.
- Le salarié s'inscrit au registre des postes en complétant le formulaire prévu à cet effet à la Direction des ressources humaines. Une copie est envoyée au syndicat.
- 207.7** L'inscription au registre des postes demeure valide pour toute la durée de l'absence et est considérée par l'Employeur pour l'octroi d'un poste uniquement durant les périodes d'absences prévues aux dispositions nationales ou à la convention collective où il est reconnu au salarié qu'il a le droit de poser sa candidature malgré son absence. La candidature est considérée en autant que la période d'affichage soit incluse totalement dans la période d'absence.
- 207.8** Le poste devra être accordé et sera comblé par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec les fonctions.
- 207.9** L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage, et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au syndicat.
- 207.10** Le salarié entre en fonction à l'intérieur d'un délai de soixante (60) jours en tenant compte des besoins des services concernés et du moment de l'année où devrait s'effectuer le transfert. (période de vacances, temps des fêtes).
- 207.11** Un salarié absent pour causes d'invalidité ou d'accident, et qui ne peut entrer en fonction à l'intérieur d'un délai de soixante (60) jours suivant sa nomination, l'Employeur nomme le candidat suivant et ainsi de suite.
- 207.12** Le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 207.8 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail.
- Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à le faire à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis dans son ancien poste. La réintégration est effective à la cédule de travail suivante ou le plus tôt possible.
- Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 207.13** Un salarié qui obtient un poste alors qu'il est en période d'initiation et d'essai sur un autre poste doit se désister de l'un des deux (2) postes en question et ainsi de suite.

## ARTICLE 208

### PROCÉDURE DE SUPPLANTATION

---

**208.1** Dans le cas d'abolition de poste, les parties se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, d'alternatives susceptibles de réduire les impacts sur les salariés et l'organisation tel que l'octroi de postes vacants ou nouvellement créés avant le début du processus de supplantation et/ou mise à pied, ou en tout temps durant cette procédure.

**208.2** Dans le cas de supplantation et/ou de mise à pied et dans le cas de mesures spéciales, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la procédure de supplantation et/ou de mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après :

1<sup>re</sup> étape :

Lorsque l'employeur abolit le poste d'un salarié à temps complet ou à temps partiel, en vertu des paragraphes 14.01 à 14.08 des dispositions nationales c'est le salarié le moins ancien du service, du titre d'emploi et du statut visés, qui est affecté. S'il s'agit d'une supplantation en vertu du paragraphe 208.4, il doit, en plus, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

2<sup>e</sup> étape :

Le salarié affecté par l'application de la première étape ou celui qui n'a pu l'utiliser supplante dans un autre service le salarié du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes pour lesquels il rencontre les exigences normales de la tâche.

Ce salarié ainsi affecté supplante le salarié du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes pour lesquels il rencontre les exigences normales de la tâche.

3<sup>e</sup> étape :

Le salarié affecté par l'application de l'une ou l'autre des deux (2) étapes précédentes ou celui qui n'a pu les utiliser supplante dans un autre titre d'emploi le salarié du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec les fonctions.

Chaque salarié exerce son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait un salarié dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

Lorsqu'un salarié à temps partiel supplante un autre salarié, en plus des règles prévues à chacune des étapes, il supplante un titulaire de poste dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'il détenait. Il peut également supplanter un salarié à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'il détenait.

Le salarié affecté par la présente procédure reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyé au syndicat.

Le salarié bénéficiant d'une absence prévue à la convention collective et qui est visé par la procédure de supplantation durant cette absence doit effectuer son choix de supplantation sans attendre son retour au travail, sauf en cas de maladie ou de lésion professionnelle ou d'impossibilité d'être rejoint.

- 208.3** Le salarié à temps partiel peut supplanter un salarié à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 208.2 s'il n'a pu supplanter un autre salarié à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 208.2. Dans ce cas, le salarié à temps partiel doit accepter de devenir un salarié à temps complet.

De la même façon, le salarié à temps complet peut supplanter un salarié à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 208.2 s'il n'a pu supplanter un autre salarié à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 208.2. Dans ce cas, le salarié à temps complet devient un salarié à temps partiel et est régi par les règles applicables aux salariés à temps partiel.

- 208.4** Un salarié à temps complet peut supplanter plus d'un salarié à temps partiel d'un même titre d'emploi, après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 208.2, à la condition que les heures de travail des salariés à temps partiel qu'il supprime 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 209.

- 208.5** Le salarié visé par l'application des paragraphes 208.2 et 208.4 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

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

## ARTICLE 209

### AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

---

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

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier soit : du dimanche au samedi.

- 209.2** Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure. Le salarié n'est pas tenu de prendre son repas à l'établissement.

- 209.3** Le salarié ne peut prendre ses périodes de repos, ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période du temps alloué pour les repas.

Toutefois, le salarié travaillant sur le quart de nuit peut accoler ses périodes de repos à sa période de repas.

- 209.4** Il est accordé à tout salarié régi par la présente convention 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 devront être répartis alternativement et équitablement entre les salariés d'un même titre d'emploi et d'un même service.

L'employeur accorde au salarié le plus grand nombre de fins de semaine possible. Toutefois, l'employeur assure à chaque salarié une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines, sauf s'il n'est pas possible de la maintenir, à cause de l'incapacité à recruter le personnel suffisant, après avoir utilisé les moyens de recrutement habituellement utilisés dans le réseau. Dans ce cas, le salarié aura droit à une (1) fin de semaine aux 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.

- 209.5** Il est loisible à deux (2) salariés d'un même titre d'emploi, d'un même service et qui satisfont aux exigences normales de la tâche, d'échanger entre eux leurs jours de congé et/ou leur horaire de travail tels qu'établis, et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 19 des dispositions nationales relatives au temps supplémentaire et de l'article 210 de la présente convention collective ne s'appliquent pas dans ce cas.

Le formulaire prévu à cet effet est complété par les salariés dans les meilleurs délais avant la première date de l'échange.

- 209.6** Le salarié n'est pas soumis à plus de deux (2) quarts de travail différents par semaine, sauf du consentement du salarié.

- 209.7** Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les salariés.

Ils sont accessibles par guichets informatiques ou affichés au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.

Si possible, les horaires de travail comprennent également le nom des salariés qui effectuent un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour des absences prévisibles de moyenne et de longue durée.

- 209.8** Sous réserve de l'article 205, l'employeur ne peut modifier l'horaire des salariés tel qu'établi au paragraphe 209.7, sans un préavis de sept (7) jours civil à moins du consentement du ou des salarié(s) visé(s).

Le salarié affecté par le retour sans préavis d'un salarié sur son poste peut faire valoir sa disponibilité exprimée dès le lendemain où il doit quitter son assignation

Le salarié qui doit quitter son assignation en raison du retour du titulaire de poste est assigné pendant le préavis de 7 jours selon les besoins de l'employeur.

La présente n'a pas pour effet d'annuler une assignation déjà confirmée.

- 209.9** 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 salariés en débutant par le moins ancien et qui répond au besoin du service.

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

Dans chacun des cas, le salarié doit donner à l'employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le service.

Durant cette période, le salarié de ce service peut postuler sur le quart de travail stable de soir ou de nuit et au terme de cette période, le quart est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui en font la demande.

Le salarié ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'il se porte candidat aux termes de l'article 207 ou qu'il se prévaut des dispositions prévues aux paragraphes 208.2 à 208.6.

- 209.10** Les parties conviennent cependant qu'il peut être utile pour un salarié affecté à un quart stable de soir ou de nuit d'être déplacé sur un quart de jour de façon à ce que le salarié y acquière des connaissances, des techniques ou une expérience pratique nécessaire à l'exercice de ses fonctions sur les quarts de soir ou de nuit et à condition d'en être avisé par son employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.

- 209.11** L'employeur s'efforce de réduire le plus possible l'utilisation du système d'heures brisées. L'amplitude d'un poste comportant des heures brisées ne peut excéder onze (11) heures.

## ARTICLE 210

### MODALITÉS RELATIVES À LA PRISE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, AU RAPPEL AU TRAVAIL ET À LA DISPONIBILITÉ

---

**210.1** Lorsque du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux salariés disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariés qui font normalement ce travail.

Aux fins de répartition du temps supplémentaire seulement, chaque fois que le salarié refuse de faire du temps supplémentaire, il est considéré avoir fait le temps supplémentaire offert.

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

La disponibilité exprimée à temps supplémentaire par le salarié doit couvrir au moins la période de quatre (4) semaines prévue à la cédule de travail.

**210.2** Lorsque les besoins d'un service exigent du personnel en disponibilité (de garde) les salariés doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins :

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

**210.3** La disponibilité (la garde) se fait à domicile. Toutefois, s'il est impossible au salarié de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi-heure (1/2), celui-ci doit, à la demande de l'employeur, demeurer à l'établissement.

**210.4** L'employeur convient de mettre gratuitement à la disposition du salarié en disponibilité (de garde) un télé-avertisseur ou autre appareil similaire à la condition suivante :

-Que le salarié s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où il se trouve.

**210.5** Est considéré comme rappel au travail le cas du salarié qui est requis, en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel et qui n'a pas comme but le remplacement d'un salarié absent.

## **ARTICLE 211**

### **CONGÉS FÉRIÉS,**

---

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

Il est assuré à chaque salarié la prise effective de deux (2) jours complets consécutifs de congé à l'occasion de Noël ou du jour de l'An.

L'employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine.

**211.2** Lorsque le salarié est tenu de travailler un jour férié, il peut, à sa demande, accumuler ce congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours. Ces jours de congé compensatoires sont repris en tout temps après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

**211.3** Le salarié peut, en tenant compte des besoins du service et après entente avec son supérieur immédiat, accoler au congé de Noël ou du jour de l'An, cinq (5) jours de congés (fériés, compensatoire et/ou hebdomadaire).

**211.4** Lorsque dans un service la fluctuation des opérations le permet, l'employeur peut offrir, au fil des ans, à tour de rôle en débutant par le plus ancien, à un ou plusieurs salariés sur un quart de travail du service, la possibilité de se prévaloir des deux (2) congés fériés de Noël et du jour de l'An.

## **ARTICLE 212**

### **VACANCES ANNUELLES**

---

#### **212.1** Prise de congé

Le salarié est tenu de prendre le nombre maximum de jours de congé annuel auxquels il a droit selon l'une ou l'autre des éventualités suivantes :

- A) Le nombre de jours auxquels il a droit en vertu de la Loi sur les normes du travail, soit :
  - deux (2) semaines pour le salarié justifiant un an de services continus;
  - trois (3) semaines pour le salarié justifiant 5 ans de services continus.
- B) Le nombre de jours de congé annuel payés si ce nombre excède ce qui est prévu à l'alinéa A)

Le paragraphe ci-haut n'a pas pour effet d'empêcher le salarié de prendre le nombre de jours de congé annuel auxquels il a droit en vertu des dispositions nationales. Toutefois, les jours de congé annuel payés sont pris les premiers.

#### **212.2** La période située entre le 15 mai et le 15 octobre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances.

Cependant, le salarié peut prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

#### **212.3** Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, d'accident, d'accident du travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure.

Toutefois, il doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, le salarié doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci.

#### **212.4** Le salarié siégeant comme juré pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisés. L'employeur détermine les dates de reprise effectives de ces dites journées en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci.

#### **212.5** L'employeur affiche, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> septembre, une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

Le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars et le 15 septembre. Cependant le salarié absent durant cette période d'affichage est tenu de communiquer sa préférence par écrit à l'employeur au cours de ces périodes.

Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte des besoins du service, de la préférence exprimée par les salariés et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi, par service.

- 212.6** Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le salarié. Cependant, le salarié peut choisir de prendre une (1) semaine de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congé annuel.

Le salarié ayant droit à plus de vingt (20) jours ouvrables de congé annuel peut prendre les journées additionnelles de façon discontinue en dehors de la période normale de vacances décrite au paragraphe 212.2, et ce, selon les dispositions prévues au paragraphe 212.5.

Il est loisible à deux (2) salariés occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même service et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre eux leur congé annuel avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Si un congé férié survient pendant la période de congé annuel du salarié, cette journée est accumulée en congé compensatoire. Dans ce cas, les modalités du paragraphe 211.2 s'appliquent.

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

- 212.9** Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> octobre.

## ARTICLE 213

### OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉS SANS SOLDE

---

#### 213.1 Congé sans solde (quatre (4) semaines et moins)

Après un (1) an de service, le salarié a droit, une fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et 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 au moins quatre (4) semaines à l'avance.

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 le salarié et l'employeur.

#### 213.2 Congé sans solde (plus de quatre (4) semaines)

##### 1. Condition de l'obtention

Le salarié comptant au moins cinq (5) ans de service peut obtenir, après entente avec l'Employeur, et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu au paragraphe précédent.

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

##### 2. Modalités

###### a) Mutation volontaire

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

###### b) Congé annuel

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

###### d) Modalités de retour

À l'expiration de son congé sans solde ou lorsque le salarié veut y mettre fin, il peut reprendre son poste chez l'employeur pourvu qu'il avise par écrit celui-ci au moins trente (30) jours à l'avance. À défaut d'aviser dans ce délai, le salarié est réputé avoir démissionner de son emploi.

Toutefois, si le poste que le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, le salarié doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation prévue aux paragraphes 208.1 à 208.06 des dispositions locales.

#### 213.3 Congé partiel sans solde

Après entente avec l'employeur, le salarié à temps complet qui a un (1) an de service peut obtenir un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines.

Lors de sa demande, le salarié précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours semaine.

Le salarié doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour le début de son congé.

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

Ce congé peut être prolongé d'au plus cinquante-deux (52) semaines dans le cas d'un congé pour études.

#### **213.4 Congé sans solde pour fonction civique**

Le salarié candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection.

S'il est élu audit poste, il 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 devra aviser l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.

#### **213.6 Congé sans solde pour études**

Après entente avec l'employeur, le salarié qui a au moins un (1) an de service après demande écrite au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance, peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois aux fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle reliée aux titres d'emploi prévus aux dispositions nationales.

**213.7** Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, le salarié obtient, après entente avec son employeur, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises.

**213.8** Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours civils, le salarié doit aviser par écrit l'employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail. À l'expiration de son congé sans solde, le salarié peut reprendre son emploi chez l'employeur.

Toutefois, si le poste que le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, le salarié doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou de mise à pied prévues aux paragraphes 208.1 à 208.6 .

**213.9** Sous réserve des dispositions prévues pour le congé sans solde pour études ou pour enseigner, le salarié qui désire travailler à temps partiel pendant son congé peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel selon les modalités prévues à l'article 206 sans devoir démissionner. Le salarié qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considéré comme un salarié à temps partiel et est régi par les règles qui s'appliquent au salarié à temps partiel.

**213.10 Congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université.**

Après entente avec l'employeur, le salarié qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur peut obtenir un congé sans solde d'un (1) an afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux.

Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'employeur, ce congé peut être renouvelé pour une seconde année.

**213.11** Suite à l'application du paragraphe 25.06 des dispositions nationales, le salarié peut obtenir une (1) semaine de congé sans solde accolée à la semaine de congé pour mariage.

**213.12** Sur demande écrite faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines peut être accordé, au salarié à temps complet comptant au moins un (1) an de service.

Pour bénéficier du congé à temps partiel, le salarié doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'un autre salarié à temps partiel du même titre d'emploi et du même service. L'échange se fait par ancienneté avec les salariés à temps partiel du nombre d'heures souhaité et à la condition que les salariés visés par l'échange puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés.

À l'expiration de ce congé à temps partiel, les salariés visés par l'échange de postes reprennent leur poste respectif. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'un ou l'autre des salariés cesse d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin.

## ARTICLE 214

### DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

---

#### Développement des ressources humaines

**214.1** Aux fins de la présente convention collective, l'expression « Développement des ressources humaines » signifie le processus par lequel le salarié acquiert, maintient ou développe des compétences (connaissances, habiletés et attitudes) pertinentes à l'exercice optimal de ses fonctions.

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement et aux orientations dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Il doit tendre à optimiser la réponse aux besoins des clients ainsi qu'aux besoins d'adaptation des salariés touchés par les nouvelles réalités du réseau.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités de développement de différentes natures en fonction du besoin, du contexte et de l'objectif à atteindre. Ces activités peuvent s'adresser à tous les salariés visés par l'unité de négociation.

Le développement des ressources humaines constitue une responsabilité partagée entre l'Employeur et le salarié. Ce dernier a le devoir de participer aux activités de développement qui lui permettront de maintenir ou de développer ses compétences en fonction des attentes entretenues à son égard, sauf si l'activité a lieu à l'extérieur de ses heures de travail.

#### Mode de fonctionnement

**214.2** Dans le cadre du plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.) de l'établissement, l'Employeur élabore, avec la participation du Syndicat local, son plan d'activités de développement. Ce plan d'activités doit être transmis au Syndicat local.

Les activités de développement des ressources humaines sont sous la responsabilité de l'Employeur. À cette fin, l'Employeur consacre à chaque année aux activités de développement le budget qui lui est consenti à cette fin par le Ministère de la Santé et des Services sociaux. Ce budget est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et frais de séjour. L'Employeur fournit au syndicat les informations nécessaires à la détermination du montant prévu.

**214.3** Le salarié désigné dans le P.D.R.H. pour une activité de développement bénéficie des conditions suivantes :

- a) Il est libéré de son travail sans perte de salaire pendant le temps nécessaire pour participer aux activités de développement.
- b) Les dépenses de séjour et de déplacement exigées par l'Employeur et nécessaire pour participer aux activités de développement sont acquittées par l'Employeur sur présentation de pièces justificatives. Le salarié reçoit une compensation de frais de déplacement en fonction des paramètres établis à l'article 226 de la présente convention collective (allocation de déplacement).

- c) L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'un réaménagement d'horaire pourra être effectué de façon à permettre aux salariés affectés aux horaires de soir ou de nuit d'accéder à la formation en cours d'emploi.
- d) L'Employeur et le Syndicat conviennent que dans le but de maximiser les opportunités de développement, il peut être approprié d'organiser de telles activités en dehors des heures régulières de travail lorsqu'il est difficile de le faire sur le quart de travail régulier du salarié. Toutefois l'employeur tient compte de la conciliation travail-famille dans ce cas.
- e) Dans le but de maximiser les opportunités de développement, l'Employeur et le Syndicat conviennent que le salarié est rémunéré à taux simple lors d'une activité de développement réalisée en dehors des heures régulières de travail. L'Employeur et le salarié peuvent convenir de la remise en temps de ces heures dans les huit (8) semaines suivant l'activité.

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

## **ARTICLE 215**

### **ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DES INSTALLATIONS**

---

**215.1** Au cours de la durée de la présente convention collective les parties conviennent de négocier la présente matière s'il y a lieu.

## **ARTICLE 216**

### **COMITÉS LOCAUX**

---

- 216.1** Les parties conviennent de la création d'un comité local de relations de travail. Ce comité a pour mandat de prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties, de discuter pour tenter de solutionner tout grief déposé et de convenir d'ententes. Il peut également se voir confier tout autre mandat convenu entre les parties.
- 216.2** Ce comité est composé d'un maximum de trois (3) représentants désignés par l'employeur et d'un maximum de trois (3) représentants désignés par le syndicat.
- 216.3** Les salariés qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire aux fins d'assister aux réunions du comité.
- 216.4** Les modalités de convocation et de fonctionnement du comité sont déterminées par le comité.

## **ARTICLE 217**

### **RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES**

---

- 217.1** L'employeur traite ses salariés avec justice, et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.
- 217.2** L'employeur retire du dossier du salarié, à l'expiration d'un délai de douze mois tout avis de mesure disciplinaire à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire durant ce délai. Le calcul du délai de douze mois exclu toutes absences prévues à la présente convention collective ou aux dispositions nationales.

## ARTICLE 218

### AFFICHAGE D'AVIS ET LOCAL SYNDICAL

---

**218.1** L'employeur met à la disposition du syndicat des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une clef est remise au représentant du syndicat.

**218.2** Le syndicat peut afficher seulement sur ces tableaux les documents signés par 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.

**218.3** L'Employeur convient de mettre à la disposition du syndicat un (1) tableau d'affichage par installation.

Les tableaux sont situés aux endroits suivants :

- Dans le corridor d'accès près de l'entrée des employés de l'ICM;
- Au Centre ÉPIC dans la salle de repos des employés.

**218.4** L'employeur fournit au syndicat un local à usage exclusif si possible, aménagé d'une table ou d'un bureau, chaises, un classeur fermant à clef et d'un téléphone.

## **ARTICLE 219**

### **ORDRES PROFESSIONNELS**

---

**219.1** Le salarié est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf dans les cas où l'exercice de la profession est relié à l'appartenance à un tel ordre.

**ARTICLE 220**  
**CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS**

---

**220.1** Le salarié chargé d'accompagner un bénéficiaire hors de la localité où est situé l'établissement qui l'emploie reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :

- 1- Il est considéré à son travail pour tout le temps pendant lequel il accompagne le bénéficiaire, ainsi que pendant son retour à l'établissement. Il doit être rémunéré alors suivant les dispositions nationales 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'il a laissé le bénéficiaire, il doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'employeur;
- 3 Il est considéré pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Il est alors rémunéré suivant les dispositions de l'article 19 (temps supplémentaire) prévues aux dispositions nationales.
- 4- L'établissement rembourse au salarié ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives, et ce, selon les normes énoncées dans les dispositions nationales à l'article 27 (allocation de déplacement).

## ARTICLE 221

### PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

---

**221.1** Lorsque le salarié dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à un bénéficiaire, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit.

L'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit à l'occasion du travail dans la mesure du raisonnable et qui n'est pas couvert par un autre contrat d'assurance.

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

## ARTICLE 222

### RÈGLES À SUIVRE LORSQUE L'EMPLOYEUR REQUIERT LE PORT D'UNIFORMES

---

- 222.1** Dans les soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective locale, le syndicat fait parvenir à l'employeur la liste des uniformes qu'il juge nécessaires. Dans les trente (30) jours subséquents, l'employeur, après consultation avec le syndicat sur le choix des modèles lui remet la liste des uniformes requis.
- 222.2** Les uniformes requis en vertu du paragraphe 222.1 sont fournis et entretenus aux frais de l'employeur.
- 222.3** Une fois par année, pour les salariés, l'employeur pourvoit des chaussures de sécurité selon le programme de prévention des accidents aux pieds de l'établissement.

Les parties conviennent expressément que les salariés qui bénéficient de la présente clause sont tenus de porter en tout temps des souliers sécuritaires au travail.

## **ARTICLE 223**

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

---

- 223.1** L'employeur fournit aux salariés des casiers verrouillés, pour le dépôt de leurs vêtements.
- 223.2** L'employeur fournit également une salle d'habillage convenable et respectueuse aux femmes et aux hommes.

## ARTICLE 224

### MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

---

**224.1** Sur le talon de chèque de paie, l'employeur inscrit le nom de l'employeur, les nom et prénom du salarié, 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, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées, le montant net du salaire, l'état de sa caisse de congés-maladie. De plus, au moment du paiement du congé de la fête nationale, l'employeur indique au salarié à temps partiel, sur le talon de chèque ou autrement, le montant versé pour le paiement dudit congé.

**224.2** L'employeur remet au salarié, le jour de son départ, un état signé des montants dus en salaires et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

L'employeur dépose par dépôt bancaire, à la période de paie suivant son départ, la paie du salarié, y incluant ses bénéfices marginaux.

**224.3** La paie est distribuée par dépôt bancaire selon le régime déjà établi dans l'établissement. Toute modification à ce régime doit faire l'objet d'une entente avec le syndicat.

#### Erreur

Advenant une erreur sur la paie de vingt-cinq dollars (25,00 \$) et moins, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur sur la paie subséquente. Advenant une erreur de plus de vingt-cinq (25) dollars, l'employeur remet un chèque dans les cinq (5) jours civils de la distribution de la paie si le salarié le désire.

Aucune retenue ne peut être faite sur la paie du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celui-ci.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à un salarié par l'employeur, il est convenu que la récupération de telle somme sera effectuée sur le salaire par une retenue d'un maximum de 40,00 \$ par semaine pour un salarié à temps complet et d'un maximum de 20,00 \$ pour un salarié à temps partiel.

L'employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette du salarié.

Il est entendu que l'employeur ou le salarié ne peut récupérer que les sommes versées en trop ou en moins au cours des six (6) mois précédant la signification de l'erreur.

#### Congé annuel

**224.4** La rémunération du congé annuel est remise selon les périodes de paie normales.

**224.5** Le salarié peut recevoir la rémunération du congé annuel avec l'avant-paie qui précède son départ en congé annuel en faisant la demande par écrit au service de la rémunération sur le formulaire prévu à cet effet, au moins trente (30) jours avant son départ.

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

## ARTICLE 225

### ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE

---

**225.1** Les parties conviennent d'encourager le maintien d'une caisse d'économie.

À la demande du salarié, l'employeur effectue la retenue à la source au profit d'une caisse d'économie.

Les sommes ainsi prélevées sont remises dans les deux (2) semaines qui suivent la perception, à moins d'entente contraire entre les parties.

## **ARTICLE 226**

### **ALLOCATION DE DÉPLACEMENT**

---

**226.1** Sous réserve des dispositions applicables à l'article 27 des dispositions nationales, lorsque le salarié doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, à la demande de l'employeur, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

**226.2** Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache (l'établissement) auquel le salarié est affecté; un salarié 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 le salarié exerce habituellement ses fonctions;
- 2- L'endroit où le salarié reçoit régulièrement ses instructions;
- 3- L'endroit où le salarié fait rapport de ses activités.

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

Dans le cas où le salarié n'a pas à se présenter à son port d'attache en début et/ou en fin de journée, le kilométrage remboursé exclut la distance parcourue entre le domicile du salarié et le domicile du premier et/ou du dernier bénéficiaire, sauf si cette distance est supérieure à la distance séparant le domicile du salarié et le port d'attache, auquel cas le kilométrage excédentaire parcouru par le salarié lui est également remboursé.

**226.3** Si le salarié n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur détermine les moyens de transport.

**226.4 Repas**

Sous réserve des dispositions relatives aux allocations de déplacement prévues aux dispositions nationales, les repas ne sont payés qu'en autant que le salarié ne peut se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à l'établissement dans un délai raisonnable.

**226.5** Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 226.4 de la présente et 27.04 des dispositions nationales est effectué sur présentation de pièces justificatives.

## ARTICLE 227

### DURÉE

---

**227.1** La présente convention collective sur les matières agréées à l'échelle locale entre en vigueur le 8 janvier 2007 et a effet tant qu'elle n'est pas modifiée, abrogée ou remplacée par entente entre les parties aux présentes.

Elle continue d'avoir effet malgré l'expiration des stipulations des dispositions nationales.

**227.2** En tout temps, sur les matières locales de la présente convention collective les parties aux présentes peuvent négocier et agréer le remplacement, la modification, l'addition ou l'abrogation d'une stipulation de la convention collective sur les matières agréées à l'échelle locale.

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

**En foi de quoi les parties ont signé, ce \_\_\_\_\_ ème jour du mois \_\_\_\_\_ 2006**

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES  
ET DES TRAVAILLEURS DE  
L'INSTITUT DE CARDIOLOGIE  
DE MONTRÉAL**

**L'INSTITUT DE CARDIOLOGIE  
DE MONTRÉAL**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---