

CONVENTION COLLECTIVE

visant les matières locales négociées en vertu de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*

Intervenue entre

L'HÔPITAL LOUIS-H. LAFONTAINE

et

**LE REGROUPEMENT DES TECHNICIENS ET PROFESSIONNELS
De l'Hôpital Louis H. Lafontaine – (CSN) représentant**

**le personnel des techniciens et professionnels de la santé et services
sociaux**

Entrant en vigueur le 1^{er} avril 2008

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I ARTICLES

401.	NOTION DE POSTES	3
402.	NOTION DE CENTRE D'ACTIVITÉS	4
403.	DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION	5
404.	POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE	6
405.	NOTION DE DÉPLACEMENT	8
406.	RÈGLES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES	9
407.	RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES	13
408.	PROCÉDURE DE SUPPLANTATION	17
409.	AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL	21
410.	MODALITÉS RELATIVES AU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, AU RAPPEL AU TRAVAIL ET À LA DISPONIBILITÉ ..	23
411.	CONGÉS FÉRIÉS, VACANCES ANNUELLES ET CONGÉS MOBILES	25
412.	OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉS SANS SOLDE	28
413.	DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	32
414.	ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT	36
415.	MANDATS ET MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS LOCAUX EN REGARD DES MATIÈRES LOCALES	37
416.	RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES	38
417.	AFFICHAGE D'AVIS	39
418.	ORDRES PROFESSIONNELS	40
419.	PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES	41
420.	CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS	42
421.	PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS	43
422.	RÈGLES À SUIVRE LORSQUE L'EMPLOYEUR REQUIERT LE PORT DE L'UNIFORME	44
423.	VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE	45
424.	MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES	46
425.	ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE	48
426.	ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT	49
427.	DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE	50

PARTIE II ANNEXE

ANNEXE AA	TABLEAUX D'AFFICHAGE	51
-----------	----------------------------	----

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 401	RELATIVE À LA CONVERSION DES HEURES	52
LETTRE D'ENTENTE NO 402	RELATIVE À LA NOTION DE POSTE	54
LETTRE D'ENTENTE NO 403	CONCERNANT LE COMITÉ RELATIF AU CRITÈRE DE LA COMPÉTENCE CHEZ LES PERSONNES SALARIÉES PROFESSIONNELLES	55
LETTRE D'ENTENTE NO 404	CONCERNANT LA LISTE DES CONGÉS FÉRIÉS	56

ARTICLE 401

NOTION DE POSTES

Poste

401.01 « Poste » désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus à la convention collective ainsi qu'aux ententes annexées à la convention et touchant des titres d'emploi en lien avec les activités d'un service où cette affectation est assumée.

Équipe volante

401.02 L'employeur peut constituer des équipes volantes pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, pour rencontrer des surcroûts temporaires de travail ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties. Également, dans chacun de ces cas, l'employeur peut avoir recours à des personnes salariées de la liste de rappel.

Le poste de la personne salariée de l'équipe volante est affiché et comblé selon les règles prévues à l'article 407 (Règles de mutations volontaires).

Poste fusionné

401.03 Le poste fusionné désigne une affectation de travail identifiée par les attributions d'un ou plus d'un titre d'emploi en lien avec les activités d'un ou plusieurs services où cette affectation est assumée.

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 font que les tâches de plus d'un poste puissent être accomplies sans surcharge de travail par une personne salariée.

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. À la demande du syndicat, ce sujet peut faire l'objet d'une discussion au comité de relations de travail.

Au terme du délai prévu à l'alinéa précédent, l'employeur procède à l'affichage du poste fusionné ainsi qu'à la nomination sur ce poste conformément aux dispositions prévues à l'article 407 (Règles de mutations volontaires).

Le syndicat peut contester par grief la création d'un poste fusionné durant la période d'affichage. Il peut aussi contester la nomination sur ce poste dans un délai de trente (30) jours suivant la nomination. Dans l'un ou l'autre de ces cas, la procédure d'arbitrage accélérée s'applique.

ARTICLE 402

NOTION DE CENTRE D'ACTIVITÉS

Centre d'activités

402.01 Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.

Le service peut être notamment une section de bénéficiaires, une unité de soins, un département de laboratoire ou de radiologie, un programme, un regroupement de ressources, etc.

402.02 Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, l'employeur précise le service de chaque personne salariée et lui fait parvenir l'information ainsi qu'au syndicat.

402.03 Sous réserve de l'application des paragraphes 15.01 à 15.07 des dispositions nationales, toute modification à la liste des services doit faire l'objet d'un préavis de soixante (60) jours civils à la partie syndicale.

ARTICLE 403

DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

403.01 La durée de la période de probation d'une personne salariée est de soixante (60) jours effectivement travaillés pour un titre d'emploi exigeant un diplôme d'études collégiales et de cent vingt (120) jours effectivement travaillés pour un titre d'emploi exigeant un diplôme d'études universitaires.

La durée de la période de probation d'une personne salariée éducateur(trice) est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés.

La durée de la période de probation d'une personne salariée professionnelle qui a exercé sa profession depuis un an (1) dans le réseau de la santé et des services sociaux, après avoir complété ses études universitaires, est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés.

La durée de la période de probation d'une personne salariée professionnelle qui a exercé sa profession depuis un an (1) dans le domaine psychiatrique, après avoir complété ses études universitaires, est de soixante-cinq (65) jours effectivement travaillés.

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, la personne salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

403.02 La durée de la période de probation d'une personne salariée qui a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans est de cent quatre-vingts (180) jours effectivement travaillés.

403.03 Les modalités de la période de probation normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi sont communiquées à la personne salariée lors de son embauchage.

ARTICLE 404

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

404.01 1. Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire n'occupe pas son poste pour l'une des raisons suivantes :

- a) activités syndicales;
- b) congé annuel;
- c) congés sans solde prévus à la convention;
- d) congé à traitement différé;
- e) maladie ou accident;
- f) congés parentaux;
- g) congés sociaux;
- h) congés mobiles en psychiatrie;
- i) congé pour études;
- j) période d'affichage prévue à l'article 407 (Règles de mutations volontaires) des dispositions locales;
- k) période durant laquelle l'établissement attend la personne salariée du SRMO en vertu de l'article 16 (Sécurité d'emploi) de la convention collective;
- l) absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement hors de l'unité de négociation prévu au paragraphe 407.15 de la convention collective;
- m) travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties);
- n) projets spéciaux, projets pilotes ou mandats spécifiques (inférieurs à un (1) an, sauf entente entre les parties);
- o) retraite progressive.

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

3. 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.

4. Les personnes salariées affectées à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont soit des personnes salariées à temps complet, soit des personnes salariées à temps partiel telles que définies aux paragraphes 1.02 et 1.03 de la convention collective.

404.02 Aux fins d'application du présent article, les personnes salariées de la liste de rappel affectées à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de trois (3) mois et plus peuvent, à leur demande, être considérées, pendant cette période, comme personnes salariées à temps complet.

404.03 Les représentants syndicaux régulièrement libérés de leur poste et qui ne sont pas remplacés sur une base régulière peuvent rencontrer leur supérieur immédiat afin de discuter des problèmes liés à leur charge de travail, le cas échéant.

À défaut d'être en mesure de trouver une solution qui soit à la fois satisfaisante pour cette personne salariée et son supérieur immédiat, et ce, compte tenu des circonstances particulières à chaque situation, la personne salariée peut alors, à sa demande, référer par écrit son problème au comité de relations de travail, le tout dans le cadre des mandats qui lui sont dévolus à l'article 33 de la convention collective.

ARTICLE 405

NOTION DE DÉPLACEMENT

Notion de déplacement

405.01 Désigne la mutation d'une personne salariée exigée par l'employeur.

Modalités de déplacement

405.02 En aucun cas, la personne salariée n'est tenue d'accepter un déplacement si ce n'est dans les cas spécifiques suivants, pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre :

1. Dans un cas fortuit ou de force majeure. Tel déplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté.
2. Dans le cas d'absence occasionnant un besoin urgent de personnel dans un service déterminé. Dans une telle éventualité, l'employeur ne peut déplacer une personne salariée si l'utilisation des autres moyens s'avère opportune. Tel déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail ou se faire de façon répétitive sauf s'il a pour but d'assurer la continuité des services.
3. Dans le cas de la personne salariée qui, après avis, sera mise à pied.
4. 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. 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. Ces affectations sont ensuite accordées selon l'ancienneté. Dans l'éventualité où certaines personnes salariées n'expriment aucun choix, l'employeur procède au déplacement des personnes salariées en commençant par le moins ancien ou autrement si les parties en conviennent. Ces déplacements s'effectuent en tenant compte des exigences normales de la tâche.
5. 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 plusieurs personnes salariées.

À défaut d'entente entre les parties, l'employeur procède aux déplacements et le syndicat conserve son droit de contester une telle mesure par voie de grief.

ARTICLE 406

RÈGLES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES

406.01 La liste de disponibilité peut être utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des surcroûts temporaires de travail d'une durée maximale de six (6) mois (avec possibilité de prolongation pour une période n'excédant pas six (6) mois, après entente entre les parties), pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

Dans l'octroi des affectations, l'employeur peut prioriser en tout temps les personnes salariées de l'équipe volante selon ses besoins.

406.02 La liste de disponibilité comprend :

- a) les personnes salariées mises à pied à l'exception des personnes salariées visées par le paragraphe 16.03 (sécurité d'emploi) de la convention collective;
- b) les personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé, par écrit, une disponibilité en sus du poste qu'elles détiennent;
- c) les personnes salariées qui ont démissionné de leur poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité; cependant, ces personnes salariées bénéficient des modalités prévues à l'article 13 (Ancienneté) de la convention collective, mais ne peuvent se prévaloir des dispositions prévues à l'article 407 (Règles de mutations volontaires) avant l'expiration d'une période de douze (12) mois depuis leur inscription sur la liste de disponibilité;
- d) les personnes salariées non détentrices d'un poste inscrites sur la liste de disponibilité et qui répondent aux exigences normales de la tâche.

406.03 À l'embauchage, la nouvelle personne salariée exprime, pour une période de trois (3) mois, une disponibilité adaptée aux besoins de l'employeur.

406.04 La personne salariée, inscrite sur la liste de disponibilité, doit exprimer une disponibilité minimale de deux (2) jours par semaine dont, lorsque l'employeur le requiert, une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines. Elle ne peut en aucun temps se déclarer indisponible sauf pour les motifs d'absence prévus à la convention collective.

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

406.05 La personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité doit exprimer par écrit à l'employeur la disponibilité qu'elle peut offrir dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'employeur à cet effet.

406.06 Sous réserve des dispositions du paragraphe 406.04, la disponibilité exprimée par la personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut être modifiée une (1) fois par période de trois (3) mois. Dans ce cas, la personne salariée doit en aviser par écrit son employeur au moins quatorze (14) jours civils avant cette modification.

406.07 La personne salariée qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité peut voir son nom rayé de la liste de disponibilité pour une période n'excédant pas trois (3) mois.

La deuxième radiation survenant à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) mois est définitive.

406.08 L'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité selon la procédure décrite au présent paragraphe ainsi qu'au paragraphe 406.09.

Une personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut être assignée à l'avance. Cette assignation ne peut être remise en question par cette personne salariée, ni ne peut être réclamée par une autre personne salariée en raison de son rang d'ancienneté, s'il reste sept (7) jours ou moins avant la date du début de l'affectation.

A) Affectation de quatorze (14) jours ou moins ou à durée indéterminée

L'affectation prévue avant l'affichage de l'horaire de travail et/ou en cours d'horaire de travail est accordée par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée, dans l'ordre suivant :

- a) aux personnes salariées titulaires de poste à temps partiel du service inscrites sur la liste de disponibilité;
- b) aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

Si la disponibilité exprimée par la personne salariée titulaire de poste à temps partiel du service possédant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'affectation à effectuer, la partie de l'affectation non comblée par cette personne salariée est accordée prioritairement, selon les modalités ci-dessus décrites, aux autres personnes salariées titulaires de poste à temps partiel du service inscrites sur la liste de disponibilité. Lorsque la totalité de l'affectation n'a pu être comblée à l'intérieur du service, la partie de l'affectation non comblée est accordée à une personne salariée visée par le sous-alinéa b), et ce, en autant que sa disponibilité exprimée corresponde à la totalité de l'affectation demeurant disponible.

Nonobstant ce qui précède, lorsque la durée indéterminée d'une affectation est ou devient prévisible pour une durée supérieure à quatorze (14) jours, cette affectation doit être accordée conformément au paragraphe 406.08 B) sous réserve d'un préavis de sept (7) jours aux personnes salariées concernées.

B) Affectation de plus de quatorze (14) jours

Une affectation d'une durée de plus de quatorze (14) jours est indivisible et est accordée à une personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité, en autant que sa disponibilité exprimée corresponde à l'affectation à effectuer.

Une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste et obtenir cette assignation dans son service pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le service concerné.

C) Affectation de trente (30) jours et plus

Lorsqu'une affectation de trente (30) jours et plus débute alors que la personne salariée de la liste de disponibilité est absente pour une raison prévue à la convention collective, celle-ci est réputée disponible pour une telle affectation si elle peut occuper cette affectation à compter du jour suivant la journée où débute l'affectation.

D) Affectation de plus de quatre (4) mois

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

Les parties peuvent convenir, par entente, que pour le remplacement de congés annuels (vacances) débutant au cours de la période du 15 mai au 15 octobre, les personnes salariées peuvent être assignées 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 sont considérées comme une seule assignation aux fins d'application de la présente section. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

406.09 Procédure d'appel au travail des personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité :

- a) La liste de disponibilité est appliquée par titre d'emploi. Une personne salariée peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi.
- b) L'appel se fait par ordre d'ancienneté en fonction de la disponibilité exprimée par la personne salariée en autant que cette dernière puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- c) L'appel se fait par téléphone ou par messenger, et la personne salariée est tenue de se présenter au travail immédiatement, si nécessaire.
- d) Si la personne salariée refuse, la suivante est appelée et ainsi de suite.
- e) L'employeur avise, par écrit, la personne salariée de la liste de disponibilité ou de l'extérieur qui remplace à un poste temporairement dépourvu de son titulaire :
 1. de l'identité du poste;
 2. du nom du titulaire;
 3. de la durée probable de son absence.

Il fait parvenir copie de cet avis au syndicat.

406.10 Bénéfices des personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité :

- a) La personne salariée bénéficie, durant la période où elle travaille effectivement, de tous les avantages de la convention collective.
- b) La personne salariée peut utiliser son ancienneté conformément à l'article 407 (Règles de mutations volontaires). Cependant, elle ne pourra se prévaloir des dispositions du présent paragraphe que pour une période de douze (12) mois suivant la date effective de sa fin d'assignation.
- c) La personne salariée de la liste de disponibilité qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 404.01 des dispositions locales, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines et est réinscrite sur la liste de disponibilité aux termes de son assignation; si aucune assignation ne lui est offerte à l'intérieur d'un délai de sept (7) jours de sa réinscription, elle peut

supplanter la personne salariée la moins ancienne de la liste de disponibilité en assignation, à la condition :

1. de posséder plus d'ancienneté que cette personne salariée supplantée;
2. de répondre aux exigences normales de la tâche;
3. que la disponibilité exprimée corresponde à l'assignation de la personne salariée supplantée;
4. qu'elle ne puisse obtenir, au moment d'exercer son droit de supplantation, aucune assignation équivalente à celle qu'elle détenait auparavant en nombre de jours par semaine.

La personne salariée supplantée en vertu des dispositions du présent paragraphe voit son nom inscrit sur la liste de disponibilité.

Aux termes de l'assignation de la personne salariée qui a supplanté, son nom est inscrit sur la liste de disponibilité.

- d) Lorsqu'un poste à temps complet temporairement dépourvu de titulaire est comblé totalement et qu'il doit par la suite être comblé de façon partielle en vertu des dispositions relatives aux droits parentaux et lorsque débute une période de réadaptation, la personne salariée qui effectue le remplacement peut conserver ce remplacement ou être réinscrite sur la liste de disponibilité sauf s'il s'agit de la seconde modification prévue au paragraphe 22.27 de la convention collective. Si cette personne salariée a occupé un poste ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 404.01 des dispositions locales pour une durée supérieure à six (6) mois, elle peut également choisir de supplanter selon les dispositions prévues au paragraphe 406.10 c) des dispositions locales de la présente.
- e) La personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité a droit, sauf en cas de dispositions contraires, à tous les avantages de la convention collective durant les périodes effectivement travaillées.

ARTICLE 407

RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES

407.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours civils.

L'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat. Si l'employeur néglige ou omet de transmettre la copie, le syndicat avise l'employeur, et ce dernier la lui transmet.

Sous réserve des dispositions prévues au cinquième (5^e) alinéa du présent paragraphe ou encore du paragraphe 15.07 de la convention collective, lorsque l'employeur a des postes à afficher, l'affichage est effectué aux dates prévues ci-dessous ou le lundi suivant celles-ci lorsque ces dates coïncident avec un samedi ou un dimanche :

- a) 15 janvier;
- b) 15 mars;
- c) 1^{er} mai;
- d) 1^{er} juin;
- e) 15 septembre;
- f) 15 novembre.

Les parties peuvent, après entente, modifier le calendrier qui précède ou ajouter à celui-ci des nouvelles dates d'affichage.

Tout poste vacant doit être affiché dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance ou au moment prévu pour l'affichage qui suit l'expiration d'un tel délai. En tout temps, l'employeur donne accès au syndicat au registre de postes informatisé pour fins de consultation.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévu aux paragraphes 15.01 à 15.06 de la convention collective, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de la date où l'employeur a avisé le syndicat conformément au paragraphe 15.08 de la convention collective ou, au plus tard, lors du moment prévu pour l'affichage qui suit l'expiration de ce délai de douze (12) mois.

Cependant, tout poste qui devient vacant à compter du neuvième (9^e) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis à la règle prévue au cinquième (5^e) alinéa du présent paragraphe.

Les parties peuvent convenir de modifier les délais prévus au présent paragraphe.

407.02 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 les personnes salariées quant au lieu habituel ou à l'aire habituelle de travail.

Dans le cas d'un poste de l'équipe volante, 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 401 des dispositions locales.

407.03 Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage.

La personne salariée qui comble un poste vacant ou nouvellement créé sur une base temporaire, ou un poste temporairement inoccupé, en est prévenue, par écrit, et profite de la rémunération rattachée à ce poste.

407.04 Toute personne salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures au bureau du personnel.

407.05 À la fin de la période d'affichage, l'employeur fournit au syndicat copie de la liste des candidatures par poste.

407.06 Un registre des postes est établi afin de permettre à une personne salariée qui souhaite obtenir un poste de s'inscrire en tant que personne salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités, pendant toute absence prévue à la convention collective d'une durée de plus de quinze (15) jours de calendrier.

L'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la personne salariée à l'employeur avant son départ en absence, sauf s'il s'agit d'une absence maladie de plus de quinze (15) jours de calendrier. Dans un tel cas, l'inscription est recevable en tout temps durant l'absence et elle est valable pour les postes dont l'affichage n'est pas terminé. Sinon, dès qu'une personne salariée est présente au travail pendant une partie de la période d'affichage, elle doit postuler selon la procédure normale.

Dans tous les cas, la personne salariée doit faire parvenir au service de dotation son inscription sur le formulaire prévu à cet effet en mentionnant le ou les titres d'emploi désirés, le ou les services et le statut. Elle doit également préciser le nombre minimum de jours travaillés si le poste sollicité en est un à temps partiel.

L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste affiché, laquelle est valable à compter de sa réception et pour la durée de son absence.

407.07 Aux fins d'application du paragraphe 407.06, la personne salariée a la responsabilité de fournir à l'employeur tous les numéros de téléphone, de cellulaire ou de téléavertisseur afin de lui permettre de la joindre facilement et rapidement. Après un délai de sept (7) jours de calendrier, lorsque l'employeur n'a pu joindre la personne salariée, il poursuit le processus de dotation en offrant à la prochaine candidate le ou les postes en question.

La personne salariée dispose d'un délai maximum de vingt-quatre (24) heures pour accepter ou refuser le ou les postes offerts.

407.08 Dans le cas d'une personne salariée professionnelle, le poste est accordé à la personne salariée la plus compétente, à l'intérieur de l'unité de négociation, parmi celles qui ont postulé et qui répondent aux exigences pertinentes.

L'évaluation de la compétence d'une personne salariée est effectuée par l'employeur en fonction notamment des éléments suivants :

1. expérience dans les fonctions recherchées;
2. expérience transposable;
3. formation académique spécifique;
4. connaissance de la clientèle et des problématiques qui y sont rattachées;
5. connaissance et application des approches cliniques utilisées ou préconisées;
6. habiletés reliées à des fonctions d'enseignement et de recherche;
7. référentiel aux compétences identifiées par les ordres professionnels concernés;
8. savoir être, etc.

Dans tous les autres cas, le poste devra être accordé et sera 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 doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

407.09 Dans le cas où la règle de la plus grande compétence s'applique, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'employeur, si plusieurs personnes salariées ont une compétence équivalente.

407.10 Nonobstant les paragraphes 407.08 et 407.09, la personne salariée qui a subi une rétrogradation à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou de mise à pied ou à la suite de l'application du paragraphe 16.05 (poste disponible) de la convention collective, est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé comportant le même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa rétrogradation.

Suite à l'application des modalités prévues aux paragraphes 407.08 et 407.09, si le poste lui est accordé, un refus de sa part équivaut à une démission volontaire.

Dans le cas d'une personne salariée professionnelle, si la compétence d'une autre personne candidate à ce poste est supérieure à la sienne ou, dans le cas d'une personne salariée autre que professionnelle, si l'ancienneté d'une autre personne candidate à ce poste est supérieure à la sienne, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions prévues au présent article, à la condition que cette personne candidate libère un poste comportant un même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa rétrogradation et que cette dernière réponde aux exigences normales de la tâche du poste ainsi libéré.

407.11 Nonobstant les paragraphes 407.08 et 407.09, la personne salariée à temps complet qui a été replacée dans un poste à temps partiel à la suite de l'application du paragraphe 16.05 (poste disponible) de la convention collective est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé comportant le même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa mise à pied.

Suite à l'application des modalités prévues aux paragraphes 407.08 et 407.09, si le poste lui est accordé, un refus de sa part équivaut à une démission volontaire.

Dans le cas d'une personne salariée professionnelle, si la compétence d'une autre

personne candidate à ce poste est supérieure à la sienne ou, dans le cas d'une personne salariée autre que professionnelle, si l'ancienneté d'une autre personne candidate à ce poste est supérieure à la sienne, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions prévues au présent article, à la condition que cette personne candidate libère un poste comportant un même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa rétrogradation et que cette dernière réponde aux exigences normales de la tâche du poste ainsi libéré.

407.12 Sous réserve du paragraphe 16.05 (poste disponible) de la convention collective, si un poste de personne salariée à temps complet devient vacant, la personne salariée à temps partiel a préséance sur une personne candidate de l'extérieur, si elle remplit la fonction adéquatement durant la période d'essai prévue au paragraphe 407.14.

407.13 La nomination de la personne salariée à un poste vacant ou nouvellement créé doit être faite dans un délai n'excédant pas trente (30) jours suivant la période d'affichage à moins qu'aucune personne salariée répondant aux exigences pertinentes n'ait posé sa candidature.

L'employeur est tenu de procéder à la nomination de la personne salariée dans ce délai, sauf s'il est dans l'impossibilité de le faire en raison de motifs valables, lesquels étaient imprévisibles au moment de l'affichage du poste.

Aux termes de ce délai de trente (30) jours, la personne salariée est réputée occuper ce nouveau poste avec tous les avantages qui en découlent.

L'employeur affiche toute nomination le jour même de son occurrence. Il transmet copie de la nomination au syndicat.

407.14 La personne candidate à laquelle le poste est attribué en vertu du paragraphe 407.08 ou 407.09 a droit à une période d'essai d'une durée maximum de quarante (40) jours effectivement travaillés pour un titre d'emploi exigeant un diplôme d'études collégiales et de soixante (60) jours effectivement travaillés pour un titre d'emploi exigeant un diplôme d'études universitaires.

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

Une personne salariée peut, en tout temps, renoncer à sa période d'initiation et d'essai après entente avec l'employeur.

407.15 Une personne salariée peut occuper temporairement un poste hors de l'unité de négociation pour remplacer un cadre, et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

Nonobstant l'alinéa précédent, la période de remplacement peut être pour la durée de l'absence dans le cas d'un congé parental et est d'une durée maximale de trente-six (36) mois dans le cas d'une absence pour invalidité ou maladie professionnelle.

407.16 Les vacances créées par une promotion, un transfert, une rétrogradation à la suite d'un affichage sont également sujettes à l'affichage selon les règles établies au présent article.

ARTICLE 408

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION

Procédure régulière de supplantation

408.01 Avant de se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, la personne salariée peut combler un poste vacant pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche à la condition que ce poste ait déjà été affiché et qu'il soit demeuré vacant à la suite de cet affichage. L'employeur fournit au syndicat la liste de ces postes avant de les rendre disponibles aux personnes salariées.

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

1^{ière} étape :

Lorsque l'employeur abolit le poste d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, en vertu des paragraphes 15.01 à 15.07 de la convention collective ou lorsqu'une personne salariée supplante en vertu du paragraphe 408.02, c'est la personne salariée la moins ancienne du service, du titre d'emploi, du statut et affectée sur le quart de travail visés qui est touchée; s'il s'agit d'une supplantation en vertu du paragraphe 408.02, elle doit, en plus, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

2^{ième} étape :

La personne salariée affectée par l'application de la première étape peut choisir de supplanter dans le même service, la personne salariée du même titre d'emploi, du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes pour lesquels elle rencontre les exigences normales de la tâche ou de supplanter en vertu de la 3^{ième} étape.

3^{ième} étape :

La personne salariée affectée par l'application de la 1^{ère} étape ou de la 2^{ième} étape supplante dans un autre service, la personne salariée du même titre d'emploi, du même statut et affectée sur le même quart de travail ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de poste pour lesquels elle rencontre les exigences normales de la tâche et ainsi de suite.

La personne salariée ainsi affectée peut supplanter, le cas échéant, la personne salariée la moins ancienne de l'établissement du même titre d'emploi, du même statut et affectée sur un autre quart de travail. Elle peut également supplanter la personne salariée la moins ancienne de l'établissement d'un autre titre d'emploi, du même statut et affectée sur le même quart de travail.

Celle-ci supplante, le cas échéant, sur un autre quart de travail, la personne salariée la moins ancienne de l'établissement du même titre d'emploi et du même statut.

4^{ème} étape :

La personne salariée la moins ancienne du titre d'emploi et du statut visé ou celle qui n'a pu utiliser aucune des étapes précédentes, supplante dans un autre titre d'emploi, la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

- technicienne ou technicien diplômé;
- personnes salariées affectées au travail social (aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale);
- personnel affecté à l'éducation et/ou à la rééducation (éducatrice ou éducateur et technicienne ou technicien en rééducation institutionnelle);
- technicienne ou technicien en éducation spécialisée;
- professionnel.

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

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

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

Lorsqu'une personne salariée à temps partiel supplante une autre personne salariée, en plus des règles prévues à chacune des étapes, elle supplante un titulaire de 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.

La personne salariée affectée 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 envoyée au syndicat.

La personne salariée bénéficiant d'une absence prévue à la convention collective et qui est visée 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 rejointe.

408.02 La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 408.01 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 408.01. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée à temps complet.

De la même façon, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 408.01 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 408.01. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet devient une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles applicables aux personnes salariées à temps partiel.

408.03 Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 408.01, 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 409 (Aménagement des heures et de la semaine de travail) de la convention collective.

408.04 La personne salariée visée par l'application des paragraphes 408.02 et 408.03 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.

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

Règles particulières

408.06 Dans les situations qui sont soumises à l'application de la Lettre d'entente no 3 de la convention collective relative à la désinstitutionalisation des personnes qui présentent une déficience intellectuelle ou qui sont aux prises avec des problèmes d'ordre mental, l'ensemble des modalités prévues à la procédure régulière de supplantation s'appliquent aux personnes salariées. Toutefois, nonobstant ce qui précède, les parties conviennent que ces règles sont modifiées de la manière suivante :

- a) la personne salariée visée par l'application de ces mesures peut, en tout temps, choisir de s'inscrire directement sur l'équipe de remplacement plutôt que d'exercer son droit de supplantation;
- b) la personne salariée qui choisit néanmoins d'exercer son droit de supplantation ne peut, à aucun moment, être tenue d'exercer ce droit sur un poste qui implique une affectation sur un quart de travail différent de celui sur lequel elle était affectée sur son poste d'origine;
- c) pendant une durée maximale de six (6) mois, la personne salariée qui est inscrite sur l'équipe de remplacement en vertu des règles prévues au présent paragraphe ne peut, à moins qu'elle y consente, être replacée sur un poste comportant un statut différent ou, dans le cas d'un poste à temps partiel, comportant un nombre d'heures inférieur au poste qu'elle détenait. De plus, elle ne peut également, à moins qu'elle y consente, être replacée sur un poste pour lequel l'affectation de travail qui est prévue dans les éléments affichés à titre indicatif correspond à un quart de travail différent de celui sur lequel elle était affectée dans son poste d'origine;
- d) aux fins d'application du paragraphe 16.12 de la convention collective, seule la personne salariée mise à pied au terme de l'application complète et intégrale de la procédure régulière de supplantation, le cas échéant, peut bénéficier des dispositions et de l'indemnité prévues à ce paragraphe.

Remplacement

408.07 Aux fins d'application de l'article 16.01 3^{ième} alinéa de la convention collective, l'affectation des personnes salariées de l'équipe de remplacement se fait prioritairement sur le même quart de travail que celui sur lequel elles étaient affectées avant

l'application de la procédure de supplantation, sur un poste comparable. Toutefois, si une ou plusieurs personnes salariées doivent être affectées sur un autre quart de travail, les affectations sont réparties dans l'ordre inverse d'ancienneté.

Accommodement

- 408.08** Aux fins d'application des dispositions prévues au présent article, une personne salariée détenant un poste adapté suite à l'application d'une mesure d'accommodement ne peut être supplantée à moins que, sans autre mesure que minimale, elle puisse elle-même supplanter une autre personne salariée conformément à la procédure établie.

ARTICLE 409

AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

409.01 Le nombre d'heures hebdomadaires de travail, déterminé dans les dispositions nationales de la convention collective, est réparti également en cinq (5) jours de travail.

Les parties peuvent convenir d'horaires flexibles, d'horaires comprimés et de toute autre forme d'aménagement du temps de travail.

409.02 Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier.

409.03 Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure.

Un repas est fourni quotidiennement à la personne salariée appelée, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les usagers.

409.04 Les périodes de repos sont prises hors de la présence des bénéficiaires, sauf s'il est impossible de faire autrement.

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

409.05 Il est accordé à toute personne salariée régie par la présente convention deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si possible.

Pour la personne salariée professionnelle, ces deux (2) jours complets de repos par semaine sont consécutifs.

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 personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'un même service.

L'employeur accorde à la personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine possible. Toutefois, l'employeur assure à chaque personne salariée 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, la personne salariée aura droit à une (1) fin de semaine aux trois (3) semaines.

Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche. Cependant, par entente écrite, la période continue de quarante-huit (48) heures peut être déplacée.

409.06 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/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 relatives aux heures supplémentaires ne s'appliquent pas dans ce cas.

409.07 La personne salariée n'est pas soumise à plus de deux (2) horaires de travail différents par semaine sauf si elle y consent.

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

Ils sont affichés aux endroits habituels 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 personnes salariées qui effectuent un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour des absences prévisibles de moyenne et de longue durée.

409.09 L'employeur ne peut modifier l'horaire de travail sans un préavis de sept (7) jours civils, à moins du consentement de la ou des personnes salariées visées.

409.10 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 deux (2) semaines consécutives de travail par année à condition d'en être avisée par son employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.

Le déplacement sur un quart de jour est possible dans le cas où le stage est organisé de façon à ce que la personne salariée y acquiert 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 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 de la période normale des congés annuels et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier.

ARTICLE 410

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

410.01 Lorsque 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 qui font normalement ce travail, le tout selon les modalités prévues au paragraphe 410.02 des présentes.

Le travail qui doit être exécuté en temps supplémentaire et qui est déjà connu peut être attribué, selon les modalités prévues au présent article, sept (7) jours à l'avance.

L'employeur considère la personne salariée à temps partiel pour la répartition du temps supplémentaire pendant les jours où elle est titulaire d'un poste à temps partiel dans le service concerné ou lorsqu'elle effectue une assignation d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail.

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.

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

410.02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir :

- a) aux personnes salariées du même service;
- b) si les personnes salariées du même service ne peuvent faire du temps supplémentaire, l'employeur l'offrira aux personnes salariées des autres services, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement.

410.03 1) Les personnes salariées qui en expriment l'intention peuvent se soumettre à un régime de disponibilité.

2) Lorsque les besoins du service exigent du personnel en disponibilité, les personnes salariées doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins :

- a) qu'un nombre suffisant de personnes salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins;
- b) qu'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.

3) Cependant, les parties locales se rencontrent afin de discuter notamment de la nature des motifs du rappel au travail et de convenir de mesures appropriées pour solutionner efficacement la prestation des services en fonction des besoins du service et de la structure organisationnelle de l'établissement. Les parties s'efforcent de limiter le recours à la disponibilité obligatoire.

- 410.04** La disponibilité se fait à domicile. Toutefois, s'il est impossible à la personne salariée de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi-heure (1/2), celle-ci doit, à la demande de l'employeur, demeurer à l'établissement.
- 410.05** L'employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la personne salariée en disponibilité un téléavertisseur. La personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve.
- 410.06** Les parties locales peuvent convenir par entente de convertir en temps chômé le travail effectué en temps supplémentaire incluant les rappels au travail et la disponibilité.

ARTICLE 411

CONGÉS FÉRIÉS, VACANCES ANNUELLES ET CONGÉS MOBILES

A) CONGÉS FÉRIÉS

411.01 La liste des congés fériés prévus à la convention collective est déterminée entre les parties. Jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle liste de congés fériés suivant les dispositions du présent paragraphe, l'employeur continue de se conformer à la liste prévue à la lettre d'entente no 404.

411.02 La personne salariée pourra accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés qui seront pris après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Toutefois, à l'exception des congés fériés survenant lors de l'une ou l'autre des périodes qui suivent, ces congés accumulés ne peuvent être repris par la personne salariée durant la période prévue entre le 15 juin et le 15 septembre de même que celle prévue entre le 15 décembre et le 15 janvier à moins d'entente à l'effet contraire avec l'employeur.

Sauf si la personne salariée en avise autrement, les congés fériés 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 congé maladie ou accident du travail, sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

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

411.04 L'employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine et s'assure que chaque personne salariée bénéficie de deux (2) jours complets consécutifs de congé à l'occasion de Noël ou du jour de l'An.

B) VACANCES ANNUELLES

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

411.06 Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, d'accident ou d'accident du travail survenu avant le début de sa période de vacances peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle 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, la personne salariée 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 de la personne salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

411.07 L'employeur affiche, au plus tard le 1^{er} 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 15 mars.

La personne salariée qui désire prendre ses vacances en dehors de la période normale de la prise de vacances doit en aviser l'employeur avant le 15 mars et s'entendre avec son

employeur quant à la remise de ses vacances en dehors de la période normale. L'employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

Lorsque l'employeur a accepté que les vacances soient reportées en dehors de la période normale de la prise des vacances, la personne salariée doit indiquer sa préférence au plus tard le 1^{er} octobre.

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.

411.08 Le congé annuel se prend de façon continue à moins d'entente contraire entre l'employeur et la personne salariée. À défaut d'entente, l'employeur fournira à la personne salariée, par écrit et sur demande, la ou les raisons de son refus.

Cependant, la personne salariée 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 et selon les dispositions prévues au paragraphe 411.07.

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 leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

411.09 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.

411.10 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1^{er} avril.

411.11 La personne salariée siégeant comme juré pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisés.

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

Dispositions applicables aux personnes salariées de l'équipe volante

411.12 Aux fins d'application des dispositions traitant du congé annuel, la personne salariée de l'équipe volante qui, en date du 15 février, détient une affectation dont la durée prévue doit perdurer au-delà du 30 juin, est réputée faire partie du service pour lequel elle effectue cette affectation.

C) CONGÉS MOBILES

411.13 Les congés mobiles prévus à l'article 3 de l'Annexe A de la convention collective devront 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.

411.14 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 congés mobiles à

des dates convenant le mieux à chaque personne salariée; celle-ci par ailleurs doit donner un avis aussi long que possible de la date à laquelle elle désire prendre chacun de ses congés.

ARTICLE 412

OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉS SANS SOLDE

Congé sans solde de quatre semaines ou moins

412.01 Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, divisible en quatre (4) périodes, à la condition qu'elle en fasse la demande, par écrit, quatre (4) semaines à l'avance et qu'elle s'entende avec son employeur sur la date ou les dates de tel congé. Toute répartition différente de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur.

Congé sans solde de plus de quatre semaines

412.02 Conditions d'obtention

La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, et une 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, 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 de ce congé.

Les parties locales peuvent convenir que la période donnant droit au congé sans solde n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines puisse être moindre que cinq (5) ans.

a) Mutation volontaire

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

b) Congé annuel

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

c) Congés-maladie

Les congés-maladie accumulés au moment du congé sans solde sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 23.30 de la convention collective.

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

d) Modalités de retour

À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur pourvu qu'elle avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. À défaut d'avoir donné cet avis, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir de la procédure de supplantation prévue à l'article 408. À défaut d'utiliser le mécanisme ci-dessus alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

Congé partiel sans solde

412.03 Après entente avec l'employeur, la personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service peut obtenir 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.

La personne salariée 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 de la personne salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la personne salariée cesse d'être titulaire de son poste, son congé partiel sans solde prend fin le jour précédant celui où elle cesse de l'être.

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

Congé à temps partiel

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

Pour bénéficier 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.

Cependant, l'employeur peut accorder un tel congé sans que la condition relative à l'échange de postes entre personnes salariées ne soit rencontrée.

Un registre est établi afin d'identifier les personnes salariées titulaires de postes à temps partiel qui expriment leur intention d'échanger leur poste avec des personnes salariées à temps complet qui désirent prendre un congé à temps partiel.

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

Congé sans solde pour enseigner

412.05 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 d'un (1) an afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel (CEGEP), 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 est renouvelable pour une seconde année.

412.06 Modalités

a) Congé annuel

L'employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ pour le CEGEP, la commission scolaire ou l'université.

b) Congé-maladie

Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés. Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés-maladie peuvent être monnayés au taux du salaire au début du congé, et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la convention collective.

412.07 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 CEGEP, la commission scolaire ou l'université pour un autre employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait à son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation prévue à l'article 408.

Congé sans solde pour études

412.08 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 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 à la convention collective.

412.09 Cette absence ne doit pas excéder douze (12) mois continus. Sur autorisation de l'employeur, ce congé peut être renouvelé pour une période déterminée.

412.10 La personne salariée peut travailler à temps partiel durant son congé sans solde, en s'inscrivant sur la liste de disponibilité selon les modalités prévues, sans devoir démissionner.

412.11 À son retour, elle peut réintégrer son ancien poste ou un poste équivalent.

Congé sans solde pour exercer une fonction civique

412.12 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.

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

Congé sans solde à l'occasion du mariage

412.13 En plus des dispositions relatives au congé pour mariage prévues au paragraphe 26.08 de la convention collective, la personne salariée peut y accoler une semaine de congé sans solde. La prise de la semaine sans solde est à la discrétion de la personne salariée.

Congé sans solde spécial

412.14 La personne salariée qui ouvre un foyer de réadaptation ou un foyer affilié à l'établissement a droit à un congé sans solde d'une durée d'un (1) an après entente écrite avec l'employeur.

412.15 Ce congé est renouvelable pour une (1) année additionnelle, aux conditions prévues aux paragraphes précédents.

412.16 À l'expiration de ce congé ou en tout temps avant l'expiration, la personne salariée peut reprendre son 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 cessé d'opérer le foyer.

Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait à son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir de la procédure de supplantation prévue à l'article 408.

ARTICLE 413

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Énoncé de principe et définitions

Développement des ressources humaines

413.01 Aux fins des présentes dispositions locales, l'expression « développement des ressources humaines » signifie le processus intégré et continu par lequel les personnes salariées acquièrent et développent les connaissances théoriques et pratiques, les habiletés et les attitudes qui leur permettent d'exercer leurs fonctions et de faire face aux changements affectant leur champ d'activités et leur milieu de travail. Ainsi, le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement et des personnes salariées en tenant compte des orientations nouvelles du secteur de la santé et des services sociaux.

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 au paragraphe 16.14 de la convention collective.

Les parties reconnaissent l'importance de promouvoir le développement des ressources humaines et elles s'engagent à coopérer à cette fin.

La mise à jour

413.02 Les activités de mise à jour sont celles qui ont pour but de permettre aux personnes salariées :

- de rafraîchir leurs connaissances théoriques et pratiques;
- d'acquérir des compléments de connaissances théoriques et pratiques utiles à l'exercice de leurs tâches en raison de l'évolution des connaissances, des instruments de travail, des méthodes de travail ou d'intervention ou de l'évolution des problématiques reliées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées.

Les activités de mise à jour sont assurées par l'établissement avec le concours des organismes gouvernementaux intéressés, s'il y a lieu.

Le perfectionnement

413.03 Les activités de perfectionnement ont pour but de permettre à une personne salariée ou à un groupe de personnes salariées d'acquérir une compétence accrue dans leur champ d'activités.

Le perfectionnement s'adresse à une ou à des personnes salariées d'un établissement en vue de leur participation à des activités généralement intensives de courte durée, spécialement conçues en fonction des besoins de l'établissement.

Dépenses de mise à jour et de perfectionnement

413.04 À même le budget consacré au développement des ressources humaines prévu au paragraphe 14.01 de la convention collective, l'employeur consacre, pour les activités de perfectionnement prévues au présent article pour l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation un montant équivalent à au moins quarante pour cent (40 %) de ce budget.

Dans les soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur des dispositions locales, les parties doivent convenir de l'utilisation des sommes non engagées et prévues à la convention collective antérieure, le cas échéant. À défaut d'entente, la mésentente est soumise à la procédure prévue au paragraphe 413.16 à la demande de l'une ou l'autre des parties.

L'employeur fournit au syndicat les informations nécessaires à la détermination du montant prévu à l'article 14 de la convention collective.

413.05 Le montant déterminé au paragraphe 413.04 est utilisé pour le remboursement des salaires, des avantages sociaux, des frais pédagogiques, des frais de déplacement et des 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 lieu habituel de travail. À l'intérieur d'un rayon de quarante (40) km, les parties locales pourront apprécier toute situation particulière.

Les activités de mise à jour et de perfectionnement 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.

Plan d'activités

413.06 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 413.04, un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins.

413.07 L'employeur soumet au syndicat local le plan élaboré en vertu du paragraphe 413.06 pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés et ce, en vue de son approbation dans les trente (30) jours. À défaut de réponse du syndicat dans un tel délai, l'employeur peut procéder en fonction du plan élaboré. Toutefois, si le syndicat exprime son désaccord dans un tel délai et qu'aucune entente n'est intervenue au terme dudit délai, la mésentente est soumise à la procédure prévue au paragraphe 413.16 à la demande de l'une ou l'autre des parties.

413.08 L'employeur actualise les activités de mise à jour et de perfectionnement dont les modalités ont fait l'objet d'une approbation du syndicat, d'une décision rendue au terme de la procédure prévue au paragraphe 413.16 ou encore, lorsque le syndicat a fait défaut de donner une réponse à l'employeur dans les délais prévus au paragraphe précédent.

Éligibilité et sélection

413.09 Les activités de mise à jour et de perfectionnement s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'unité de négociation.

413.10 L'employeur rencontre le syndicat afin de déterminer avec lui, les critères de sélection pour le choix des personnes candidates. À défaut d'entente lors de cette rencontre, la mésentente est soumise à la procédure prévue au paragraphe 413.16 à la demande de l'une ou l'autre des parties.

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

413.11 L'employeur fait connaître aux personnes salariées de l'unité de négociation, par affichage aux endroits habituels, les renseignements suivants :

- a) l'activité, les objectifs d'apprentissage correspondants, la durée ainsi que le nombre de personnes salariées pouvant y participer;
- b) les conditions générales d'admissibilité, la catégorie de personnes salariées visée et le processus de sélection des personnes salariées;
- c) les formules de demandes de participation à ces activités.

413.12 L'employeur reçoit les demandes de participation des personnes salariées et procède à la sélection des personnes candidates.

413.13 L'employeur avise la personne candidate choisie de l'activité dont elle bénéficie ainsi que des modalités, des conditions et des bénéfices qui s'y rattachent.

413.14 L'employeur transmet au syndicat le nom de la ou des personnes salariées choisies et la liste de toutes les personnes candidates qui ont postulé, et ce, dans les cinq (5) jours de la sélection.

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

413.16 Toute mésentente portant sur la détermination des modalités du plan d'activités, sur les critères de sélection des candidats ou sur l'application des dispositions prévues au paragraphe 413.17, est soumise à un processus de médiation arbitrage à la demande de l'une ou l'autre des parties, lequel doit intervenir dans les quinze (15) jours suivant la demande.

Les parties s'entendent pour désigner Maître André Ladouceur, à titre de médiateur arbitre, pour intervenir dans le cadre de ces mésententes ou, dans le cas où celui-ci n'est pas disponible, Maître Gilles Lavoie sera désigné.

À défaut, pour l'une ou l'autre de ces personnes de pouvoir intervenir dans les délais prévus au présent paragraphe, les parties s'entendent pour retenir les services de la première de ces deux personnes qui sera en mesure de procéder dans les meilleurs délais.

Le processus de médiation arbitrage doit se limiter à une seule journée et, à défaut d'entente entre les parties, le médiateur arbitre doit rendre sa décision la journée même. Le médiateur arbitre pourra, par la suite, fournir aux parties les motifs au soutien de sa décision par écrit.

PERFECTIONNEMENT (FORMATION) LOCAL

413.17 Après entente entre les parties, toute personne salariée peut participer à des colloques ou

à des activités jugées d'intérêt pour les besoins du service et de formation professionnelle.

413.18 La personne salariée qui s'inscrit à l'un de ces colloques ou à l'une de ces activités professionnelles est alors libérée, sans perte de salaire, ni autres bénéfices.

413.19 Les frais engagés par les personnes salariées pour ces colloques et ces activités professionnelles sont à la charge de l'employeur s'ils lui ont été dévoilés et s'il les a acceptés. Ces frais sont alors imputés au budget consacré au développement des ressources humaines.

ARTICLE 414

ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT

- 414.01** Lorsqu'une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures exige la présence de personnes salariées, l'employeur détermine le nombre de personnes salariées qui participeront à cette activité. La participation des personnes salariées se fait sur une base volontaire sauf si le nombre de personnes salariées volontaires est moindre que celui déterminé par l'employeur. Dans ce cas, les personnes salariées devant participer à l'activité sont désignées par ordre inverse d'ancienneté.
- 414.02** Pour chaque vingt-quatre (24) heures de présence, l'employeur paie le premier quart de travail de la personne salariée à temps complet et lui remet en temps, à taux et demi, l'équivalent d'un autre quart de travail.
- 414.03** Pour chaque vingt-quatre (24) heures de présence, l'employeur paie le premier quart de travail de la personne salariée à temps partiel et lui paie, à taux et demi, l'équivalent d'un autre quart de travail.
- 414.04** L'employeur verra à remettre à la personne salariée son ou ses congés hebdomadaires, le cas échéant.
- 414.05** Toute dépense inhérente à l'activité et autorisée préalablement par l'employeur sera remboursée à la personne salariée, sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 415

MANDATS ET MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS LOCAUX EN REGARD DES MATIÈRES LOCALES

415.01 Les parties locales peuvent s'entendre pour former tout autre comité spécifique qui s'avère nécessaire à la réalisation de l'énoncé de principe prévu à l'article 33 de la convention collective.

415.02 Les personnes représentant le syndicat sont alors libérées selon les dispositions prévues au paragraphe 7.18 de la convention collective.

ARTICLE 416
RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

Les parties pourront convenir de toute règle d'éthique qui s'applique entre elles.

ARTICLE 417

AFFICHAGE D'AVIS

- 417.01** L'employeur met à la disposition du syndicat des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise à la personne représentante du syndicat. Là où un tableau fermé n'est pas présent et qu'un babillard est disponible, l'employeur met à la disposition du syndicat un espace sur ce babillard servant à des fins syndicales.
- 417.02** Le syndicat peut afficher sur ces tableaux ou babillards les documents signés par une personne représentante autorisée du syndicat. Toutefois, les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.
- 417.03** La liste des tableaux fermés, déterminée après entente entre les parties, apparaît à l'annexe AA de la présente.
- 417.04** Le syndicat peut également, avec l'autorisation de l'employeur, utiliser les autres moyens de diffusion de l'information disponibles dans l'établissement afin de transmettre des documents ou de l'information à ses membres.

ARTICLE 418
ORDRES PROFESSIONNELS

418.01 La personne salariée 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 419

PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES

- 419.01** Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par une personne salariée doit être signé par celle-ci et toute autre signature sur tel document devra faire mention de la fonction du contresignataire, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties.
- 419.02** Si l'employeur juge à propos de publier, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, tel document d'ordre professionnel ou technique, il est tenu d'y apposer le nom de l'auteur, ses qualifications professionnelles, ainsi que l'unité administrative dans laquelle il exerce sa profession.
- 419.03** Une personne salariée n'est pas tenue de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle ne peut approuver, ni de modifier un tel document qu'elle a signé et qu'elle croit exact. En cas de modification au document visé sans son autorisation, la personne salariée peut retirer sa signature.
- 419.04** Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une personne salariée qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle ne peut approuver.
- 419.05** Dans le cas où la personne salariée est l'objet d'une plainte de nature pénale ou criminelle dans l'exercice de ses fonctions, celle-ci a droit, lors de toute rencontre avec l'employeur, d'être accompagnée d'un représentant syndical.

L'employeur décide du maintien ou non de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions. Avec l'accord de la personne salariée concernée, l'employeur convient avec le syndicat, s'il y a lieu, d'autres mesures.

ARTICLE 420

CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS

420.01 La personne salariée chargée d'accompagner un bénéficiaire, hors de la localité où est situé l'établissement qui l'emploie, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :

1. Elle est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire ainsi que pendant son retour à l'établissement. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention collective 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 le bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement 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 rémunérée alors conformément au paragraphe 19.05 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 à l'article 25 de la convention collective et celles prévues à l'article 426 (Allocations de déplacement) des dispositions locales.

ARTICLE 421

PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

421.01 Lorsque la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit à la condition que cet article ait été requis par l'employeur ou utilisé avec l'accord de son supérieur immédiat. Toutefois, la personne salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'incident.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, sont réputés requis les vêtements, les chaussures, les prothèses ou la montre portés par la personne salariée au moment de l'accident, le tout à la condition que le port de ces articles ne soit pas prohibé par les politiques établies par l'employeur et en fonction des montants maximums prévus dans lesdites politiques.

421.02 Le paragraphe précédent ne s'applique pas lorsque la perte ou la destruction de l'article personnel survient à l'occasion d'un accident de voiture ou d'un accident visé par *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ou par la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*.

ARTICLE 422

RÈGLES À SUIVRE LORSQUE L'EMPLOYEUR REQUIERT LE PORT DE L'UNIFORME

- 422.01** Dans les soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, le syndicat fait parvenir à l'employeur la liste des uniformes et des sarraus qu'il juge nécessaires. Dans les trente (30) jours subséquents, l'employeur, après consultation avec le syndicat, lui remet la liste des uniformes et des sarraus requis.
- 422.02** Le style et la coupe de ces uniformes et de ces sarraus sont convenus par les parties locales.
- 422.03** L'employeur choisit les tissus, après consultation avec le syndicat.
- 422.04** Les uniformes complets ou incomplets ou sarraus requis en vertu du paragraphe 422.01 sont fournis et entretenus aux frais de l'employeur.

ARTICLE 423

VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

- 423.01** L'employeur fournit aux personnes salariées des espaces suffisants et fermés à clé pour le dépôt de leurs vêtements et effets personnels. À cette fin, il continue notamment de fournir les casiers sous clé existants au moment de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.
- 423.02** L'employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux personnes salariées dont le port de l'uniforme est requis.

ARTICLE 424

MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

424.01 Sur le talon de chèque de paie, l'employeur inscrit :

- le nom de l'employeur;
- le nom et le 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, des indemnités ou des allocations versées;
- le taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire.

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

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

L'employeur remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie, incluant ses bénéfices marginaux.

424.03 Sur demande de la personne salariée au bureau du personnel, l'employeur lui communique le nombre de congés de maladie accumulés dans sa banque. De même, l'employeur avise la personne salariée le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet de chaque année de l'état de sa banque de congés de maladie.

424.04 La paie est distribuée par chèque et/ou 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. En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.

424.05 Advenant une erreur sur la paie de cinq dollars (5 \$) et plus imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours civils de la distribution des chèques en remettant à la personne salariée l'argent dû.

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

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

- 1- l'employeur et la personne salariée peuvent convenir d'un mode de récupération;
- 2- à défaut d'entente, l'employeur établit d'abord le montant sur lequel il ne peut

recupérer :

- a) 80 \$ par semaine, dans le cas d'une personne salariée sans dépendant;
 - b) 120 \$ par semaine, plus 20 \$ par semaine pour chaque personne à charge à compter de la troisième (3^e), dans le cas d'une personne salariée avec dépendant.
- 3- l'employeur établit ensuite la portion du salaire de la personne salariée sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de la personne salariée le montant prévu à l'alinéa précédent.

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

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

424.07 La rémunération du congé annuel est remise à la personne salariée, à sa demande, avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel. Cette demande doit s'effectuer au moment où la personne salariée exprime sa préférence quant au congé annuel sur le formulaire prévu à cet effet.

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

ARTICLE 425
ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE

425.01 Les parties encouragent le maintien 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.

Les sommes ainsi prélevées sont remises dans la semaine qui suit la perception, à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 426

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

426.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacements remboursables selon les dispositions apparaissant à l'article 25 de la convention collective.

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

Dans le cas où la personne salariée 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 de la personne salariée et le domicile du premier et/ou du dernier bénéficiaire, sauf si cette distance est supérieure à la distance séparant le domicile de la personne salariée et le port d'attache. Dans un tel cas, le kilométrage excédentaire parcouru par la personne salariée lui est également remboursé.

426.03 La personne salariée qui n'est pas requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile demeure libre d'utiliser ou non son véhicule personnel. Si elle n'utilise pas son véhicule personnel, l'employeur détermine alors les moyens de transport.

426.04 Sous réserve des dispositions relatives aux allocations de déplacement prévues à la convention collective, les repas ne sont payés qu'en autant que la personne salariée ne puisse se rendre à son port d'attache, à son domicile ou au 7401 rue Hochelaga dans un délai raisonnable.

426.05 Le remboursement des allocations et déboursés prévus au présent article ainsi qu'à l'article 25 de la convention collective est effectué sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 427

DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

427.01 Dans le but de favoriser un processus de négociation continue entre les parties, celles-ci peuvent se rencontrer pour renégocier les matières de juridiction locale pour lesquelles elles désirent apporter des modifications, le cas échéant. De plus, elles conviennent également d'ores et déjà de se rencontrer à cette fin dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective portant sur l'ensemble des matières de juridiction nationale, le tout en remplacement de la convention collective 2006-2010.

Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 1^{er} avril 2008. Ces dispositions demeurent en vigueur tant qu'elles ne sont pas modifiées, abrogées ou remplacées par entente entre les parties.

Les lettres d'entente et l'annexe font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ LE ____ JOUR DU MOIS DE _____ 2008.

**REGROUPEMENT DES TECHNICIENS ET
PROFESSIONNELS DE L'HÔPITAL LOUIS H.
LAFONTAINE – (CSN)**

HÔPITAL LOUIS-H. LAFONTAINE

Michel Bernier, chef de service, membre du
comité négociation

Céline Falardeau, directrice adjointe des
ressources humaines, coordination de la
négociation et porte-parole

Sylvie Desmarais, directrice des ressources
humaines, membre du comité négociation

André Lemieux, directeur général

Me Jean-Guy Payette, porte-parole

ANNEXE AA

TABLEAUX D'AFFICHAGE

Aux fins d'application du paragraphe 417.03 de la convention collective, la liste des tableaux est la suivante :

- Pavillon Bédard, face au secteur de remplacement (1);
- Pavillon Cloutier (2), agora, sous-sol face à l'entretien;
- Pavillon Riel (1), corridor central face à l'ascenseur;
- Pavillon Lahaise (1), agora;
- Cafétéria du personnel;
- Extérieur du bureau syndical;
- Corridor central face au restaurant.

LETTRE D'ENTENTE NO 401
RELATIVE À LA CONVERSION DES HEURES

- 1- 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, le comité de relations de travail procède, dans les quatre (4) mois de la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, à l'exercice de conversion des heures en postes.

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 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.

- 2- Les parties utilisent comme base de calcul annualisée, la période budgétaire où les heures travaillées mentionnées à l'article 1 ont été les moins nombreuses parmi les douze (12) mois précédant la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, l'employeur transmet au syndicat l'information nécessaire à la détermination de la période mentionnée au premier (1er) alinéa. Cette information comprend pour chaque période budgétaire :

- le total des heures de travail régulières effectuées sur la liste de rappel par les personnes salariées;
- le total des heures de travail régulières effectuées par l'équipe de remplacement;
- le total des heures travaillées en temps supplémentaire;
- le total des heures de travail effectuées par les agences de recrutement.

Pour la période de référence choisie, l'information comprend :

- les heures de travail régulières effectuées sur la liste de rappel par les personnes salariées par service et par titre d'emploi;
- les heures de travail régulières effectuées par l'équipe de remplacement par service et par titre d'emploi;
- les heures de travail en temps supplémentaire par service et par titre d'emploi;
- les heures de travail des agences de recrutement par service et par titre d'emploi;
- les horaires de travail.

- 3- Les parties procèdent à une analyse du nombre d'heures ainsi obtenues afin de les réduire 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. Les postes doivent avoir été affichés avant la fin de l'exercice de conversion;
- b) du nombre d'heures effectuées dans le cadre de remplacements de postes qui ont été abolis depuis la fin de la période budgétaire de référence;
- c) du nombre d'heures qui seront visées par une transformation ayant fait l'objet d'un avis en vertu du paragraphe 15.08 de la convention collective ou faisant l'objet d'une

démarche de transformation ou de réorganisation prévue à la lettre d'entente no 7 de la convention collective;

- d) de la nécessité de s'assurer que la création de postes n'entraînera pas d'accroissement des heures travaillées;
- 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 régularité du nombre d'heures des surcroûts temporaires et des travaux à durée limitée.

Les postes créés suite à l'octroi d'un budget de développement dans le but d'augmenter le volume d'activités dans un service ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre d'heures à convertir.

À chaque fois que l'employeur prend en compte un des éléments mentionnés aux alinéas précédents, il fournit au syndicat l'information pertinente.

- 4- À partir du volume d'heures par titre d'emploi résultant de l'analyse effectuée et suite à des discussions avec le syndicat, l'employeur procède à la conversion dans l'ordre suivant :
 - a) d'abord par la création de postes à temps complet dans le service;
 - b) sous réserve des dispositions du paragraphe 15.07 de la convention collective, les postes devenus vacants suite à l'affichage de ces postes à temps complet font l'objet d'une analyse en vue de créer de nouveaux postes à temps complet dans le service;
 - c) ensuite, par l'une ou l'autre des possibilités suivantes:
 - création de postes d'équipe volante ou fusionnés à temps complet;
 - création de postes à temps partiel dans un service comportant au moins douze (12) jours complets de travail par période de quatre(4) semaines.

Les dispositions de la convention collective s'appliquent pour les heures non converties.

- 5- Les postes créés en vertu de la présente entente sont affichés et comblés conformément aux dispositions de la convention collective. Les postes créés en vertu des dispositions de l'alinéa 4 a) sont affichés dans les trente (30) jours de la fin des travaux.
- 6- Les parties locales peuvent convenir de toute autre modalité ayant pour objectif d'accroître la portée de la présente lettre d'entente ou de tout autre sujet relatif à l'application de la présente lettre d'entente.
- 7- Les établissements visés par la fermeture totale ou un changement d'oeuvre à la suite de la publication des plans de réorganisation des services des Agences de santé et services sociaux sont exclus de l'application de la présente lettre d'entente.
- 8- Deux (2) ans après avoir effectué l'exercice de conversion des heures en postes, les parties l'effectuent à nouveau.
- 9- Pour participer aux travaux, l'employeur libère des personnes salariées en vertu des dispositions du paragraphe 7.18 de la convention collective.

Les parties locales peuvent convenir que certains travaux préliminaires peuvent être visés par le présent alinéa.

LETTRE D'ENTENTE NO 402
RELATIVE À LA NOTION DE POSTE

Les parties se rencontrent un (1) an après la date effective de l'entrée en vigueur des programmes afin de discuter des impacts relatifs à l'application de la nouvelle définition de poste dans les dispositions locales de la convention collective et tenter de trouver, le cas échéant, des solutions aux problèmes identifiés par la mise en application de cette définition, notamment quant à la question de l'intégration du quart de travail comme élément constitutif du poste.

LETTRE D'ENTENTE NO 403
CONCERNANT LE COMITÉ RELATIF AU CRITÈRE DE LA COMPÉTENCE CHEZ LES
PERSONNES SALARIÉES PROFESSIONNELLES

Les parties locales conviennent de la mise sur pied d'un comité relatif au critère de la compétence chez les personnes salariées professionnelles.

Composition du comité

Le comité sera composé de :

- deux (2) personnes salariées professionnelles désignées par le syndicat;
- deux (2) personnes désignées par l'employeur.

Fonctionnement du comité

Les membres du comité déterminent les sujets qui seront abordés dans le cadre de leurs rencontres. Ces sujets doivent toutefois être en relation avec le critère de la compétence dans le cadre des règles de mutations volontaires pour les personnes salariées professionnelles.

Les rencontres sont fixées selon les besoins déterminés par les membres du comité.

LETTRE D'ENTENTE NO 404
CONCERNANT LA LISTE DES CONGÉS FÉRIÉS

Les parties conviennent que la liste des congés fériés qui suit continue de s'appliquer lors de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective :

- Confédération;
- Fête du travail;
- Action de Grâces;
- Jour du souvenir;
- Noël;
- Veille ou lendemain de Noël;
- Jour de l'an;
- Veille ou lendemain du jour de l'an;
- Saint-Valentin;
- Fête des employés-es;
- Lundi de Pâques;
- Fête des patriotes.

À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties d'ici là, cette liste sera modifiée à compter du dépôt du calendrier pour les congés fériés de 2008-2009 et la Fête des employés-es sera alors remplacée par le Vendredi Saint. Les parties s'entendent pour se rencontrer pour discuter de la liste des congés fériés dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant le dépôt du calendrier.