

# CONVENTION COLLECTIVE LOCALE

PORTANT SUR LES 26 MATIÈRES LOCALES

Intervenue entre

LE CSSS LUCILLE-TEASDALE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU CSSS  
LUCILLE-TEASDALE-CSN

représentant la catégorie 3 du personnel de bureau, des techniciens et  
des professionnels de l'administration,  
accréditation AM-2000-5796

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU  
CSSS LUCILLE-TEASDALE-CSN

représentant la catégorie 4 des techniciens et des professionnels de la  
santé et des services sociaux,  
accréditation AM-2000-5797

## NOTES AU LECTEUR

1. Ce document est une version administrative des dispositions locales de la convention collective de la catégorie 3 ainsi que de la catégorie 4. Considérant la volonté mutuelle des parties de diminuer les coûts d'impressions des dispositions locales, nous avons convenu de les fusionner et d'imprimer un seul document.
2. L'ordre de numérotation des articles du présent document administratif débute par trois cents (300) pour la catégorie 3 et quatre cents (400) pour la catégorie 4 afin de les différencier des dispositions nationales de la convention collective.
3. Pour se procurer une version officielle des dispositions locales de la convention collective de la catégorie 3 ou de la catégorie 4, en version électronique, vous pouvez communiquer avec le syndicat local de la CSN ou avec la Direction des ressources humaines.

## TABLE DES MATIÈRES

---

**PARTIE I      ARTICLES** Page

301 401	Notion de poste	1
302 402	Notion de service	3
303 403	Durée et modalités de la période de probation	4
304 404	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire	6
305 405	Notion de déplacement et ses modalités d'application	7
306 406	Règles applicables aux personnes salariées lors d'affectations temporaires	9
307 407	Règles de mutations volontaires	17
308 408	Procédure de supplantation	22
309 409	Aménagement des heures et de la semaine de travail	25
310 410	Temps supplémentaire	29
311 411	Congés fériés, vacances annuelles	31
312 412	Octroi et conditions applicables lors de congé sans solde	36

313 413	Développement des ressources humaines	42
314 414	Activités de plus de vingt-quatre (24) heures à l'extérieur des installations maintenues par l'établissement	45
315 415	Comités locaux	46
316 416	Règles d'éthique entre les parties	47
317 417	Affichage d'avis	48
318 418	Ordres professionnels	49
319 419	Pratique et responsabilité professionnelle	50
320 420	Conditions particulières lors du transport des usagers	51
321 421	Perte et destruction de biens personnels	52
322 422	Règles à suivre lorsque l'Employeur requiert le port d'uniforme	53
323 423	Vestiaire et salle d'habillage	54
324 424	Modalité de paiement des salaires	55
325 425	Établissement d'une caisse d'économie	57
326 426	Allocation de déplacement	58

## **PARTIE 2      LETTRE D'ENTENTE**

1	Concernant l'article 301 - notion de poste conversion des heures	59
---	--	----

**ARTICLE 301**  
**ARTICLE 401**

**NOTION DE POSTE**

---

**301.01**

**401.01** Poste : Désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un (1) des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales de la convention collective à l'intérieur d'un (1) service où cette affectation est assumée.

**301.02**

**401.02** Poste fusionné : Désigne une affectation de travail identifiée par les attributions d'un (1) ou de plus d'un (1) titre d'emploi à l'intérieur d'un (1) ou de plusieurs services où cette affectation est assumée.

**301.03**

**401.03** La personne salariée n'est pas tenue d'accepter plus d'un (1) 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 (1) poste puissent être accomplies sans surcharge de travail par une personne salariée.

**301.04**

**401.04** 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 qui peut couvrir des activités dans un (1) ou deux (2) port(s) d'attache. Tout autre aménagement quant au nombre de ports d'attache doit faire l'objet d'une entente particulière. De plus, les parties doivent se rencontrer pour discuter des modalités relatives à ce poste fusionné.

Dans le cas d'un poste fusionné ou d'un titulaire de deux (2) postes à temps partiel, l'Employeur détermine le service prioritaire pour le poste en fonction du service où l'ancienneté est la plus probante.

À la demande de la personne salariée, une révision de ce service peut être faite uniquement pour déterminer le service dans lequel la personne salariée fera son choix de congé annuel. Cette demande peut être faite trente (30) jours avant l'affichage de la liste du quantum du congé annuel auprès du service de la dotation, rémunération et avantages sociaux. Le supérieur immédiat attitré demeure le même pour toutes les autres fins.

**301.05**

**401.05** Au terme du délai prévu au 1<sup>er</sup> alinéa du paragraphe 301.04 ou 401.04, l'Employeur procède à l'affichage du poste fusionné conformément aux règles d'affichage de postes prévues entre les parties.

**301.06****401.06**

Le Syndicat peut contester par grief la création d'un poste fusionné uniquement durant la période d'affichage. À défaut d'entente, aucune nomination à ce poste ne peut être effectuée tant qu'une décision arbitrale n'est pas rendue. Durant cette période, l'Employeur peut utiliser les moyens de remplacement prévus pour un poste temporairement dépourvu de titulaire.

**301.07****401.07**

L'Employeur peut constituer des équipes volantes pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire pour rencontrer des surcroîts temporaires de travail, 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. Également, dans chacun de ces cas, l'Employeur peut avoir recours à des personnes salariées de la liste de rappel.

**301.08****401.08**

Le poste de la personne salariée de l'équipe volante peut comporter plus d'un (1) titre d'emploi et couvrir plus d'une (1) installation du CSSS. Il est affiché et comblé selon les règles prévues à l'article 307 ou à l'article 407.

**301.09****401.09**

En fonction des besoins des services, l'Employeur peut créer des postes à temps partiel selon ses besoins. Toutefois, il ne peut scinder des postes à temps complet pour y parvenir. Lors de la création d'un (1) poste à temps partiel, il doit indiquer le nombre minimal d'heures de travail que ce poste comprend par période de quatre (4) semaines.

**ARTICLE 302**  
**ARTICLE 402**

**NOTION DE SERVICE**

---

**302.01**

**402.01** Service : Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'Établissement (CSSS Lucille-Teasdale). Le service peut être notamment une direction, un programme ou une unité de vie.

**302.02**

**402.02** L'Employeur doit fournir, dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, la liste de ses différents services.

**302.03**

**402.03** Toute modification à la liste de services de l'Employeur fera l'objet d'un avis au Syndicat dans les trente (30) jours de son adoption.

**ARTICLE 303**  
**ARTICLE 403**

**DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION**

---

**303.01**

**403.01**

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

**303.02**

**403.02**

La période de probation est de quarante-cinq (45) jours de travail pour les postes n'étant pas visés par l'Annexe G des professionnels ou professionnelles des dispositions nationales de la convention collective sous réserve du paragraphe 303.03 ou du paragraphe 403.03.

**303.03**

**403.03**

La période de probation de la technicienne qui a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité de technicienne depuis plus de cinq (5) ans est de soixante (60) jours de travail.

Toute nouvelle personne salariée qui n'a pas exercé sa profession pendant (1) an après avoir complété ses études collégiales est soumise à une période de probation de soixante (60) jours de travail.

**303.04**

**403.04**

Pour les postes visés par l'annexe G des professionnels/professionnelles des dispositions nationales de la convention collective, la période de probation est de soixante-cinq (65) jours de travail si la personne salariée a exercé sa profession depuis un (1) an après avoir complété ses études universitaires.

Toute nouvelle salariée qui n'a pas exercé sa profession pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de cent-vingt (120) jours de travail.

**303.05**

**403.05**

Les périodes de probation mentionnées excluent les périodes d'accueil et d'orientation d'une durée maximale de cinq (5) jours. Les périodes de probation excluent également le temps supplémentaire. La période de probation se calcule en heures, en fonction des heures prévues au titre d'emploi.

**303.06**

**403.06**

Durant sa période de probation, la personne salariée est informée par son supérieur immédiat à au moins deux (2) reprises de son évaluation de sa période de probation.



**303.07**

**403.07**

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

**ARTICLE 304**  
**ARTICLE 404**

**POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE**

---

**304.01**

**404.01**

Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque la personne salariée est absente notamment pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- congés annuels, congés fériés, congés mobiles;
- congés parentaux;
- maladie ou accident;
- activités syndicales;
- congés sans solde prévus aux dispositions locales et nationales de la convention collective;
- congés sociaux;
- congé à traitement différé;
- période pendant laquelle un titulaire de poste accomplit une période d'essai dans un autre poste;
- période durant laquelle l'établissement attend la personne salariée du service régional de la main d'œuvre (S.R.M.O.) en vertu de l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective;
- absence d'une salariée qui effectue un remplacement sur un poste hors de l'unité d'accréditation;

**304.02**

**404.02**

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

**304.03**

**404.03**

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

**304.04**

**404.04**

À la demande du Syndicat, lorsque l'Employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, il communique par écrit les raisons de sa décision.

**ARTICLE 305**  
**ARTICLE 405**

**NOTION DE DÉPLACEMENT ET SES MODALITÉS D'APPLICATION**

---

**305.01**

**405.01 Notion de déplacement**

Désigne la mutation d'une personne salariée exigée par l'Employeur à l'extérieur de son service.

**305.02**

**405.02 Modalités de déplacement**

La personne salariée est tenue d'accepter un déplacement 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 et des exigences du poste.
- 2- Dans le cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un service déterminé. Dans une telle éventualité, l'Employeur ne peut pas déplacer une personne salariée si l'utilisation d'autres moyens s'avère opportune. Tel déplacement ne peut excéder un quart de travail à moins que la personne salariée n'y consente. L'Employeur convient également que la même personne salariée ne peut être déplacée d'une façon excessive.
- 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 la moins ancienne 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 activités dans un service justifie le déplacement d'une ou plusieurs personnes salariées.
- 6- Les parties conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais lors de mesures d'urgence et lors de pandémie décrétée par les autorités civiles pour convenir des modalités relatives aux conditions de travail.

**305.03**

**405.03**

Considérant qu'une mutation à l'intérieur d'un même service ne constitue pas un déplacement au sens du présent article, l'ordre ci-après mentionné est suivi pour assigner une personne salariée pour les situations ci-haut mentionnées, et ce, en tenant compte de l'ancienneté et des exigences du poste:

1. Dans le même service, dans une autre installation
2. Dans un autre service, dans la même direction
3. Dans un autre service, dans la même installation
4. Dans un autre service, dans une autre installation

**ARTICLE 306**  
**ARTICLE 406**

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

---

**306.01**

**406.01 Liste de rappel**

La liste de rappel est utilisée pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des surcroûts temporaires de travail, 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.

**306.02**

**406.02 Composition**

La liste de rappel comprend les personnes salariées mises à pied, autres que celles visées au paragraphe 15.03 des dispositions nationales de la convention collective, ainsi que les personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.

Avant l'application des dispositions du paragraphe 306.09 ou du paragraphe 406.09, l'Employeur doit prioriser l'équipe de remplacement prévue à l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective.

La personne salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de rappel.

Cependant, cette personne salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires en vertu de l'article 307 ou de l'article 407 avant l'écoulement d'une période de six (6) mois depuis son inscription sur la liste de rappel à moins qu'il n'y ait aucun autre candidat à l'interne, auquel cas cette personne salariée pourra se prévaloir des dispositions prévues à cet article.

**306.03**

**406.03 Disponibilité à l'embauche**

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

**306.04**

**406.04**

#### **Disponibilité minimale**

Cependant, pendant la période des mois de juin, juillet et août, ainsi que pendant la période du 15 décembre au 15 janvier la personne salariée inscrite sur la liste de rappel 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.

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

La personne salariée inscrite sur plus d'une liste de rappel, dans notre Établissement et dans un autre établissement du réseau de la santé et des services sociaux, n'est tenue de fournir la disponibilité minimale prévue au premier (1<sup>er</sup>) alinéa du présent paragraphe que pour la liste de rappel où elle a le plus d'ancienneté. Cependant, cette personne salariée n'est pas tenue de respecter cette disponibilité minimale lorsqu'elle a accepté une affectation incompatible avec une telle disponibilité. Il appartient à la personne salariée de démontrer qu'elle n'est pas tenue, en vertu du présent alinéa, de fournir une disponibilité minimale.

**306.05**

**406.05**

#### **Modification de la disponibilité**

Sous réserve des dispositions du paragraphe 306.04 ou du paragraphe 406.04, la disponibilité exprimée par la personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut être modifiée une (1) fois par période de trois (3) mois. Cette modification doit être faite au plus tard le **1<sup>er</sup> mai**, pour juin, juillet et août, au plus tard le **1<sup>er</sup> août** pour septembre, octobre et novembre, au plus tard le **1<sup>er</sup> novembre** pour décembre, janvier et février et finalement au plus tard le **1<sup>er</sup> février** pour mars, avril et mai.

Si la modification survient en cours de trimestre, la personne salariée a l'obligation de compléter le formulaire de disponibilité déterminé par l'Employeur au moins quatorze (14) jours avant cette modification.

Également, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel doit exprimer, sur le formulaire de disponibilité déterminé par 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.

La liste de rappel s'applique par titre d'emploi, par service et par programme, en CLSC. En Centre d'hébergement, la liste de disponibilité s'applique par titre d'emploi et par installation.

**306.06**  
**406.06**

### **Non disponibilité**

Sous réserve des dispositions des deuxième (2e) et troisième (3e) alinéas du paragraphe 306.04 ou du paragraphe 406.04, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel ne peut se déclarer non disponible pendant les périodes mentionnées au paragraphe 306.04 ou paragraphe 406.04 sauf pour les motifs d'absence prévus aux dispositions nationales et locales de la convention collective.

Durant les autres périodes, la personne salariée qui n'est pas disponible doit en aviser par écrit l'Employeur. Pour être rappelée, la personne salariée réexprime sa disponibilité par écrit sur le formulaire de disponibilité de l'Employeur.

**306.07**  
**406.07**

### **Disponibilité négligée**

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

La deuxième (2e) radiation survenant à l'intérieur d'une période de douze (12) mois est définitive.

**306.08**  
**406.08**

### **Règles de rappel**

L'Employeur n'est tenu de rappeler une personne salariée inscrite sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité exprimée corresponde à l'affectation à effectuer. Cependant, lorsqu'une affectation de trente (30) jours et plus débute, alors que la personne salariée de la liste de rappel est absente pour une raison prévue aux dispositions nationales et locales de 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.

Lorsque la durée prévue de l'affectation est de quatorze (14) jours et plus, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut quitter temporairement son poste et obtenir cette affectation dans son service pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Il est entendu qu'une telle affectation ne peut entraîner plus de deux (2) mutations dans le service.

Lorsqu'une affectation excédant quatre (4) mois débute alors qu'une personne salariée de la liste de rappel non titulaire d'un poste est déjà affectée 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 affectation en cours.

Lorsque l'Employeur est dans l'impossibilité de combler une affectation de 30 jours et plus selon soit la procédure prévue au présent article ou soit par la liste de rappel, celui-ci peut octroyer une affectation temporaire d'un titre d'emploi supérieur à une personne salariée à temps complet du service, ou dans un deuxième temps, de la direction concernée, pourvu qu'elle rencontre les exigences normales du poste. Il est entendu que la personne salariée répondant aux exigences normales du poste sera rémunérée au titre d'emploi de l'affectation temporaire et remplacée sur son poste.

**306.09**

**406.09**

### **Règles d'affectation**

L'Employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante :

La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi.

- 1- Une personne salariée peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi;
- 2- Les personnes salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche;
- 3-
  - a) lorsque la durée de l'affectation est de moins de quatorze (14) jours, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut obtenir, par ordre d'ancienneté, cette affectation dans son service et ce, prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche;
  - b) si la disponibilité exprimée par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'affectation à effectuer, la partie non comblée de l'affectation est accordée selon les mêmes modalités aux autres personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le service;
  - c) si l'affectation n'a pu être entièrement comblée par les personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le service, la partie non comblée de l'affectation est offerte à une personne salariée de la liste de rappel selon la procédure prévue aux alinéas 1, 2, 5 et 6 du présent paragraphe et les modalités prévues au premier (1) alinéa du paragraphe 306.08 ou du paragraphe 406.08;
  - d) lorsque la durée de l'affectation accordée en vertu du présent alinéa est modifiée et qu'il est prévisible qu'il reste quatorze (14) jours et plus, les dispositions de l'alinéa 4 du présent paragraphe, s'appliquent.



- 4- Lorsque la durée prévue de l'affectation est de quatorze (14) jours et plus, l'affectation est indivisible et est accordée par ordre d'ancienneté aux personnes salariées de la liste de rappel, selon la disponibilité exprimée pourvu que cette disponibilité corresponde à l'assignation à effectuer, conformément aux alinéas 1, 2, 5 et 6 du présent paragraphe et aux modalités prévues au paragraphe 306.08 ou au paragraphe 406.08;
- 5- Le rappel de la personne salariée sur la liste de rappel se fait par téléphone ou sur place et celle-ci est tenue de se présenter au travail immédiatement, dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement;
- 6- Si la personne salariée refuse, la suivante est appelée et ainsi de suite. La personne salariée qui refuse une affectation pour un quart de travail ne pourra être rappelée pour une autre affectation sur un même quart de travail.

**306.10**  
**406.10**

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 tel que défini aux paragraphes 1.02 et 1.03 des dispositions nationales de la convention collective et ne peuvent être considérées comme des personnes salariées occasionnelles ou temporaires.

Les personnes salariées de la liste de rappel affectées à une affectation à temps complet ou à plusieurs affectations à temps partiel totalisant l'équivalent d'une affectation à temps complet dans le même service dont la durée prévue est de six (6) mois et plus, sont considérées, pendant cette période, comme étant des personnes salariées à temps complet.

**306.11**  
**406.11**

**Avis d'affectation**

L'Employeur avise, par écrit, la personne salariée de la liste de rappel ou de l'extérieur qui effectue une affectation de quatorze (14) jours et plus pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 306.01 ou au paragraphe 406.01, des particularités suivantes :

- a) l'identité du poste ainsi que le numéro de poste;
- b) le nom du titulaire (s'il y a lieu);
- c) la durée probable de l'emploi;
- d) la date du début de l'affectation;
- e) le salaire.

Pour les affectations de moins de quatorze (14) jours, les particularités mentionnées ci-dessus ne sont communiquées à la personne salariée que sur demande.

L'Employeur donne accès au Syndicat à ces informations par le biais du système informatisé de gestion des ressources humaines. À défaut, l'Employeur transmet au Syndicat ces particularités aux quatre (4) semaines.

### **306.12**

#### **406.12**

#### **Droit de quitter son affectation de longue durée**

Une personne salariée peut quitter son affectation lorsque celle-ci est modifiée suite à l'application des paragraphes 22.27 et 22.29B des dispositions nationales de la convention collective ou lorsque débute une période de réadaptation prévue au paragraphe 23.17 des dispositions nationales de la convention collective ou un retour progressif sur une affectation temporaire en vertu du paragraphe 23.33 des dispositions nationales de la convention collective.

La personne salariée, qui détient une affectation à durée indéterminée depuis au moins six (6) mois peut, sous réserve d'un préavis écrit de quatorze (14) jours, quitter son affectation.

La personne salariée, qui détient une affectation à durée déterminée de deux (2) jours ou moins par semaine, peut quitter son affectation avec un préavis de trente (30) jours si elle l'occupe depuis au moins un (1) an.

La personne salariée, dont l'affectation de longue durée est modifiée quant au nombre d'heures, peut quitter son affectation. Dans ce cas, les dispositions du paragraphe 306.13 ou du paragraphe 406.13 ne s'appliquent pas et la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel.

Malgré le 4<sup>e</sup> alinéa du présent paragraphe, la personne salariée ne peut quitter son affectation lors de la seconde modification au congé sans solde en prolongation du congé parental prévu au paragraphe 22.27 des dispositions nationales de la convention collective.

**306.13**

**406.13 Supplantation**

La personne salariée qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 306.01 ou au paragraphe 406.01, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'affectation de deux (2) semaines et peut, soit prendre une autre affectation ou soit supplanter. Si elle décide de supplanter les conditions suivantes s'appliquent :

- 1) posséder plus d'ancienneté que la personne salariée supplantée;
- 2) répondre aux exigences normales de la tâche;
- 3) que la disponibilité exprimée corresponde à l'affectation à effectuer;
- 4) qu'il reste un minimum de trois (3) mois à l'affectation, à moins qu'il n'y ait aucune autre affectation disponible.

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

La personne salariée qui a choisi de prendre une nouvelle affectation disponible au lieu de supplanter conserve son droit à une supplantation ultérieure.

**306.14**

**406.14 Orientation**

L'Employeur informe les personnes salariées et le Syndicat dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, et au besoin par la suite, des titres d'emploi et, le cas échéant, des postes visés par une orientation ainsi que de sa durée.

L'Employeur s'efforce d'orienter un nombre de personnes salariées suffisant pour tenir compte des besoins d'affectation là où il requiert que les personnes salariées soient orientées pour une durée de cinq (5) jours ou moins.

Lorsqu'un programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours ou moins est offert aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui satisfont aux exigences normales de la tâche autres que l'orientation et qui ont indiqué leur intérêt à être orientées. Elles s'inscrivent au registre prévu à cette fin ou selon toute autre modalité convenue entre les parties. La personne salariée titulaire de poste inscrite sur la liste de rappel et celle dont la durée résiduelle de l'affectation en cours est inférieure à trente (30) jours peut quitter son poste ou son affectation pour bénéficier de cette orientation. Au terme de celle-ci, elle reprend son poste ou son affectation.

Toutefois, lorsqu'il devient nécessaire d'orienter une personne salariée en vue d'une affectation déterminée visée par un programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours ou moins, l'Employeur oriente la personne salariée qui aurait droit à cette affectation si elle était orientée. L'orientation fait partie intégrante de l'affectation. La personne salariée, dont la durée résiduelle de l'affectation en cours est égale ou inférieure à la durée du programme d'orientation offert, peut quitter son affectation pour bénéficier de cette orientation.

Pour la durée de la convention collective, l'Employeur n'est pas tenu d'orienter les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel plus de trois (3) fois. Pour les personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les orientations reçues à l'embauche sont exclues de ce nombre.

Dans certains cas, l'orientation reçue par une personne salariée peut être d'une durée différente de celle prévue au premier (1<sup>er</sup>) alinéa du présent paragraphe, auquel cas l'Employeur en informe, sur demande, le Syndicat par écrit.

**306.15**

**406.15 Remplacement des congés annuels**

Pour le remplacement des congés annuels (vacances) débutant au cours de la période du 15 mai au 15 octobre, les personnes salariées peuvent être affectées 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 affectations consécutives dans le même service, celles-ci sont considérées comme une seule affectation aux fins d'application du présent article. Ces affectations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

Une personne salariée peut cesser temporairement son affectation pour obtenir une affectation plus avantageuse dans son service aux fins de remplacement des congés annuels. Au terme de cette affectation la personne salariée reprend son affectation initiale.

**306.16**

**406.16 Liste de rappel – moins de 16 heures**

À l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail.

Toutefois, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut renoncer à l'écart du seize (16) heures et accepter un quart de travail s'il s'est écoulé au moins huit (8) heures entre la fin et la reprise du travail. Si la personne salariée accepte l'affectation, elle est alors rémunérée au taux régulier de son salaire horaire.

La personne salariée peut toutefois refuser une telle affectation et ce refus ne constitue pas un non-respect de sa disponibilité.

**ARTICLE 307**  
**ARTICLE 407**

**RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES**

---

**307.01**

**407.01** L'Employeur donne accès au Syndicat par le biais du système informatisé de gestion des ressources humaines à la liste des postes vacants, nouvellement créés ou abolis conformément au paragraphe 5.13 des dispositions nationales de la convention collective. À défaut, à chaque période comptable, il transmet la liste informatisée.

**307.02**

**407.02** Sous réserve de dispositions contraires, l'Employeur affiche les postes vacants ou nouvellement créés, couverts par le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours dans l'ensemble de l'Établissement.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévus aux paragraphes 14.01 à 14.07 des dispositions nationales de la convention collective, son affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de la date où l'Employeur a avisé le Syndicat conformément au paragraphe 14.09 des dispositions nationales de la convention collective. Cependant, tout poste qui devient vacant à compter du neuvième (9<sup>e</sup>) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis à la règle prévue au premier (1<sup>er</sup>) alinéa du présent paragraphe.

**307.03**

**407.03** L'affichage se fait par le biais du système informatisé de gestion des ressources humaines durant une période de quinze (15) jours. L'Employeur donne accès au Syndicat au système informatisé, à défaut il transmet une copie papier.

**307.04**

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

- 1- Le titre d'emploi et le libellé apparaissant aux dispositions nationales de la convention collective;
- 2- Le taux horaire de l'échelle de salaire (minimal et maximal);
- 3- le service et le lieu de travail en Centre d'hébergement ou les services avec le ou les lieux de travail en Centre d'hébergement pour les postes fusionnés, le service en CLSC ou les services pour les postes fusionnés;
- 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.

7- Le port d'attache en CLSC ou les ports d'attaches en CLSC s'il s'agit d'un poste fusionné.

8- l'exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu.

L'affichage peut aussi comporter à titre purement indicatif les indications suivantes:

- 1- le quart de travail;
- 2- toute autre indication susceptible de renseigner les personnes salariées quant aux fonctions assumées.

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 au paragraphe 301.03 ou au paragraphe 401.03.

Lorsque l'Employeur veut modifier le port d'attache, celui-ci en informe le Syndicat. Les parties se rencontrent pour échanger sur les modalités. L'Employeur transmet un préavis de trente (30) jours au Syndicat et à la personne salariée concernée lorsqu'il modifie le ou les ports d'attaches.

**307.05**

**407.05**

Une personne salariée à temps complet qui désire devenir salariée à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues au présent article.

**307.06**

**407.06**

Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'une titulaire.

À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé.

**307.07**

**407.07**

La personne salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures à la Direction des ressources humaines.

**307.08**

**407.08**

L'Employeur donne accès au Syndicat par le biais du système informatisé de gestion des ressources humaines dès la fin de la période d'affichage à la liste des candidatures. À défaut, une copie est transmise à celui-ci.

**307.09**

**407.09**

Un registre des postes est établi dans l'Établissement. Ce registre a pour but de permettre à une personne salariée de poser sa candidature à un poste affiché durant une absence prévue aux dispositions nationales et locales de la convention collective. Dès que l'absence prend fin, l'inscription est réputée retirée du registre des postes, mais la personne salariée peut se réinscrire dans le cadre d'une autre absence.

**307.10**

**407.10**

L'Employeur met à la disposition des personnes salariées un formulaire d'inscription qui doit comprendre notamment les informations suivantes: les services, les titres d'emploi, les statuts et le nombre de jours de travail pour les postes à temps partiel et les quarts de travail.

**307.11**

**407.11**

L'inscription au registre des postes se fait par la personne salariée en complétant le formulaire prévu et transmis à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.

L'Employeur avise chaque personne salariée de cette procédure en lui indiquant le moyen pour se procurer le formulaire d'inscription dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature des dispositions locales de la convention collective.

**307.12**

**407.12**

La personne salariée qui se voit offrir un poste bénéficie d'un délai de vingt-quatre (24) heures pour accepter ou refuser le poste. À défaut de réponse, l'Employeur offre le poste à une autre candidate éligible. À cet effet, l'Employeur s'engage aussi à répondre aux questions pertinentes de la personne salariée avant l'application de ce délai.

**307.13**

**407.13**

Le poste est accordé et comblé par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Une liste des postes laissés vacants après l'affichage sera disponible aux personnes salariées pour pouvoir poser leur candidature. Cette liste sera disponible soit par le biais du système informatisé de gestion des ressources humaines ou au service de la dotation, rémunération et avantages sociaux à la Direction des ressources humaines.

**307.14**  
**407.14**

Pour les personnes salariées visés par l'Annexe G des professionnels ou professionnelles des dispositions nationales de la convention collective, les postes requérant un diplôme universitaire sont accordés et comblés prioritairement 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.

Toutefois, pour tout poste requérant un diplôme universitaire nécessitant des compétences spécifiques et/ou dans le cadre du développement d'un nouveau programme, l'Employeur accorde le poste à la candidate qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui rencontrent le niveau minimal des compétences attendues.

Les postes visés par l'alinéa précédent pourraient être, à titre indicatif et non exhaustif, les postes des programmes en santé mentale et les postes des programmes de suivi intensif dans le milieu. L'Employeur indique sur l'affichage du poste que la nomination est faite selon la règle du niveau minimal des compétences attendues.

**307.15**  
**407.15**

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

**307.16**  
**407.16**

L'Employeur affiche par le biais du système informatisé de gestion des ressources humaines toute nomination dans les meilleurs délais, et au plus tard quarante-cinq (45) jours suivant la fin de la période d'affichage. Au-delà de ce délai, l'Employeur informe le Syndicat, par écrit, des raisons de ce délai additionnel.

L'Employeur avise, par écrit, la personne salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination pour une durée de dix (10) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

L'entrée en fonction de la personne salariée se fait dans les 30 jours suivant la nomination, sauf pendant la période estivale (mai à septembre, où l'entrée en fonction s'effectue à la période de paie suivant la fête du travail). Dans le cas où l'entrée en fonction ne peut se faire dans ce délai, l'Employeur en informe le Syndicat.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne salariée qui bénéficie d'un congé prévu à l'article 22 des dispositions nationales de la convention collective. Dans ce cas, l'entrée en fonction se fait au retour de la personne salariée. Pour la personne salariée en assurance salaire, l'entrée en fonction doit se faire dans un délai raisonnable.



**307.17**

**407.17**

La personne salariée à laquelle le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail, nonobstant le nombre d'heures du poste par jour. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

**307.18**

**407.18**

La personne salariée à laquelle un poste, visé par l'Annexe G des professionnels ou professionnelles des dispositions nationales de la convention collective, est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de soixante-cinq (65) jours de travail. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à compter de ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

**307.19**

**407.19**

Au cours de la période mentionnée aux paragraphes 307.17 ou 407.17 et aux paragraphes 307.18 ou 407.18, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste, ou qui est appelée à le faire à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

Dans le dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que la personne salariée n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

De plus, la personne salariée de la liste de rappel qui obtient un poste peut bénéficier du présent paragraphe. Pour se faire, à sa nomination, la personne salariée se voit offrir la possibilité de reprendre l'affectation qu'elle détenait avant sa mutation ou de choisir une autre affectation disponible si sa période d'essai n'est pas concluante. La personne salariée doit signifier son choix à sa nomination.

## ARTICLE 308

## ARTICLE 408

### PROCÉDURE DE SUPPLANTATION

---

#### 308.01

#### 408.01

Avant de débiter la procédure de supplantation, les parties se rencontrent afin de discuter de toute alternative susceptible de réduire les impacts.

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

**1<sup>re</sup> étape:** Lorsque l'Employeur abolit le poste d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, en vertu des paragraphes 14.01 à 14.08 des dispositions nationales de la convention collective, ou lorsqu'une personne salariée supplante en vertu du paragraphe 308.02 ou du paragraphe 408.02, c'est la personne salariée la moins ancienne du service, du titre d'emploi et du statut visés, qui est affectée; s'il s'agit d'une supplantation en vertu du paragraphe 308.02 ou du paragraphe 408.02, elle doit, en plus, satisfaire aux exigences normales de la tâche. Si un poste équivalent (même titre d'emploi, même statut, même nombre de jours de travail) est laissé vacant après affichage, la personne salariée affectée peut choisir de prendre ce poste plutôt que de supplanter.

**2<sup>e</sup> étape:** La personne salariée affectée par l'application de la première étape ou celle qui n'a pu l'utiliser, supplante dans un autre service la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes pour lesquels elle rencontre les exigences normales de la tâche. Cette personne salariée ainsi affectée supplante la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes pour lesquels elle rencontre les exigences normales de la tâche. Si un poste équivalent (même titre d'emploi, même statut, même nombre de jours de travail) est laissé vacant après affichage, la personne salariée affectée peut choisir de prendre ce poste plutôt que de supplanter.

**3<sup>e</sup> étape:** La personne salariée affectée par l'application de l'une ou l'autre des deux (2) étapes précédentes ou celle qui n'a pu les utiliser supplante dans un autre titre d'emploi la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes 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 définis au paragraphe 15.05 des dispositions nationales de la convention collective:

- a) technicienne diplômée;
- b) emplois de bureau
- c) salariées affectées au travail social (aide sociale, technicienne en assistance sociale et technicienne aux contributions);
- d) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice et technicienne en éducation spécialisée);
- e) professionnelles

n'est pas tenue de supplanter une personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans un secteur d'activités autre que le sien. Si un poste équivalent (même statut, même nombre de jours de travail) est laissé vacant après l'affichage, la personne salariée affectée peut choisir de prendre ce poste plutôt que de supplanter.

Lorsqu'une personne salariée à temps partiel supplante une autre personne salariée à temps partiel, en plus des règles prévues à chacune des étapes, elle supplante une 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. Dans ces cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

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. Une copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

La personne salariée, bénéficiant d'un des congés prévus aux paragraphes 312.03 ou 412.03, 312.05 ou 412.05, 312.08 ou 412.08 et 312.09 ou 412.09, des paragraphes 7.18, 22.05, 22.19, 22.19A, 22.27 et à l'article 34 des dispositions nationales de la convention collective, visée par la procédure de supplantation durant ce congé 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.

**308.02**  
**408.02**

La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 308.01 ou 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 308.01 ou 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 308.01 ou 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 308.01 ou au paragraphe 408.01.

**308.03**

**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 308.01 ou au paragraphe 408.01, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supprime soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture à l'article 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 309 ou l'article 409.

**308.04**

**408.04**

La personne salariée visée par l'application des paragraphes 308.02 ou 408.02 ainsi que des paragraphes 308.03 ou 408.03 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Une copie de l'avis est transmise au Syndicat.

**308.05**

**408.05**

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

**308.06**

**408.06**

Les personnes salariées professionnelles diplômées universitaires bénéficient des dispositions du présent article sous réserve que la procédure de supplantation prévue aux paragraphes précédents s'applique uniquement entre elles. La personne salariée professionnelle diplômée universitaire, pour supplanter une autre personne salariée dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de professionnel, doit posséder les qualifications requises à la nomenclature des titres d'emploi, pour ce titre d'emploi et répondre aux exigences de la tâche.

Aux fins d'application de ce paragraphe, sont considérées comme personnes salariées professionnelles diplômées universitaires, les personnes salariées couvertes par l'Annexe G des professionnels ou professionnelles des dispositions nationales de la convention collective.

**ARTICLE 309**

**ARTICLE 409**

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

---

**309.01**

**409.01**

Le nombre d'heures hebdomadaires de travail est tel que prévu à chacun des titres d'emploi et est réparti également en cinq (5) jours de travail selon le paragraphe 8.21 des dispositions nationales de la convention collective.

**309.02**

**409.02**

La ou les personnes salariées et le supérieur immédiat peuvent convenir de l'aménagement d'un horaire flexible. L'horaire peut s'appliquer dans certains services, et ce, dans la mesure où les services à la clientèle offerts ne sont pas perturbés par un tel horaire.

L'horaire flexible est aménagé de la façon suivante : une plage horaire de présence obligatoire, déterminée par l'Employeur, selon les besoins du service et de la continuité des services à la clientèle. La partie flexible de l'horaire est indiquée par la ou les personnes salariées concernées au moins sept (7) jours avant sa mise en œuvre.

La ou les personnes salariées ou le supérieur immédiat peut mettre fin l'horaire flexible, après avoir fait parvenir un avis écrit de trente (30) jours.

**309.03**

**409.03**

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie du dimanche au samedi. Toutefois, l'Employeur peut, après entente avec le Syndicat, modifier la semaine de travail, en donnant un avis de trente (30) jours.

**309.04**

**409.04**

Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure. La personne salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

**309.05**

**409.05**

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 du temps alloué pour les repas.

Toutefois, les personnes salariées travaillant sur les quarts de soir ou de nuit peuvent, avec l'autorisation de leur supérieur immédiat, accoler leurs périodes de repos à leur période de repas.

La personne salariée travaillant à domicile peut prendre une période de repos, comme prolongement de la période de temps allouée pour le repas, avec l'autorisation de leur supérieur immédiat.

**309.06**

**409.06**

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

Les mots «jour de repos» signifient une période continue 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 de congé 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 de congé aux trois (3) semaines.

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

**309.07**

**409.07**

Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'un même titre d'emploi, d'un même service, d'échanger entre eux leurs jours de congé et/ou leur horaire de travail, tels qu'établis et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat. Les dispositions relatives aux heures supplémentaires ne s'appliquent pas dans ce cas.

**309.08**

**409.08**

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

**309.09**

**409.09**

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.

L'Employeur donne accès à la personne salariée à son horaire par le biais du système informatisé de gestion des ressources humaines.

**309.10**

**409.10** L'Employeur ne peut modifier l'horaire de travail sans un préavis de sept (7) jours, à moins du consentement de la ou des personnes salariées impliquées.

**309.11**

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

**309.12**

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

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

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

La personne salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois.

Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes des règles de mutations volontaires ou qu'elle se prévaut des dispositions de la procédure de supplantation.

**309.13**

**409.13** Les parties conviennent cependant 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.

**309.14**

**409.14**

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



**ARTICLE 310**  
**ARTICLE 410**

**TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

---

**310.01**

**410.01**

Si du travail doit être exécuté en heures supplémentaires dans un service, 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.

Aux fins de répartition des heures supplémentaires, chaque fois que la personne salariée refuse de faire des heures supplémentaires, elle est considérée avoir fait les heures supplémentaires offertes.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux personnes salariées sur place. L'Employeur considère la personne salariée à temps partiel pour la répartition des heures supplémentaires pendant les jours où elle est titulaire d'un poste à temps partiel dans le service concerné ou lorsqu'elle effectue une affectation.

Dans l'attribution du tour de rôle, l'Employeur remet à zéro le compteur du temps supplémentaire au 1<sup>er</sup> mai de chaque année.

**310.02**

**410.02**

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

- a) À moins qu'un nombre suffisant de personnes salariées se porte volontaire. Aux fins d'application du présent alinéa, les personnes salariées de l'équipe volante qui ont été appelées d'une manière fréquente à remplacer dans le service, peuvent se porter volontaires;
- b) À moins qu'un nombre insuffisant de personnes salariées se porte volontaire pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres personnes salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins;
- c) Cependant, les personnes salariées ayant un enfant gravement malade ne sont pas tenues de faire de la garde ou d'être en disponibilité;
- d) Lors des vacances annuelles, les personnes salariées ne sont pas tenues de faire de la garde ou d'être en disponibilité.

**310.03**

**410.03**

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.

**310.04**

**410.04**

L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la personne salariée en disponibilité un téléavertisseur ou autre appareil similaire aux conditions suivantes:

- a) qu'un système soit déjà installé chez l'Employeur ou qu'il soit possible de le louer à un taux normalement payé pour ce genre d'installation;
- b) qu'un tel système puisse fonctionner dans la région où se situe l'établissement;
- c) que la personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où il se trouve.

**310.05**

**410.05**

L'Employeur permet de convertir en temps chômé le travail effectué au taux de temps supplémentaire pour les personnes salariées non visées par l'annexe G des professionnels ou professionnelles des dispositions nationales de la convention collective qui en font la demande auprès de leur supérieur immédiat, et ce selon les règles suivantes :

- 1) Chaque heure de travail effectuée au taux de temps supplémentaire, payable à taux et demi, en vertu des dispositions nationales, est rémunérée comme suit: une (1) heure de reprise de temps chômé et une demi-heure (1/2) payée.
- 2) Chaque heure de travail effectuée au taux de temps supplémentaire, payable à taux double, en vertu des dispositions nationales, est rémunérée comme suit: une heure et demie (1½) de reprise de temps chômé et une demi-heure (1/2) payée.
- 3) Chaque heure de travail effectuée au taux de temps supplémentaire, payable à taux triple, en vertu des dispositions nationales, est rémunérée comme suit: deux (2) heures de reprise de temps chômé et une (1) heure payée.

Ce temps chômé (reprise de temps) s'accumule dans une banque jusqu'à concurrence d'un maximum de trente-cinq (35) heures.

De plus, lorsque la personne salariée change de service, la banque de temps chômé doit être écoulee dans le service qu'elle quitte.

**ARTICLE 311**  
**ARTICLE 411**

**CONGÉS FÉRIÉS, VACANCES ANNUELLES**

---

**Congés fériés**

**311.01**

**411.01** Les congés fériés observés sont les suivants :

<b>NUMÉROS</b>	<b>CONGÉS FÉRIÉS</b>
F-01	Confédération
F-02	Fête du travail
F-03	Action de Grâce
F-04	Mobile 1 (le 1 <sup>er</sup> novembre)
F-05	Noël
F-06	Lendemain de Noël
F-07	Jour de l'An
F-08	Lendemain du Jour de l'An
F-09	Mobile 2 (1 <sup>er</sup> février)
F-10	Vendredi Saint
F-11	Lundi de Pâques
F-12	Journée nationale des Patriotes
F-13	Fête Nationale

**311.02**

**411.02** Parmi les treize (13) congés observés, deux (2) de ces congés fériés sont mobiles. Pour bénéficier d'un congé férié mobile, la personne salariée doit être à l'emploi du CSSS à la date d'acquisition indiquée à la liste ci-haut. Ces deux (2) congés fériés mobiles ne peuvent pas être pris durant la période normale de vacances d'été ou durant la période des Fêtes (du 15 décembre au 15 janvier), sauf après entente avec le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Toute personne salariée à temps complet peut anticiper la prise des fériés mobiles prévus ci-haut. Conséquemment, tout congé mobile versé par anticipation à une personne salariée à temps complet doit être remboursé si elle quitte l'Employeur avant la ou les dates d'acquisition mentionnées à la liste.

**311.03**

**411.03**

La personne salariée peut accumuler jusqu'à un maximum de cinq (5) jours de congés fériés incluant les congés fériés mobiles qui pourront être pris avec entente préalable avec le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Tout congé férié ou férié mobile excédentaire au maximum des cinq (5) jours prévus à la banque est automatiquement fixé comme congé devant être pris dans les quatre (4) semaines qui suivent.

Sauf si la personne salariée en avise autrement, les congés ainsi accumulés qui ne peuvent être pris à la date où ils étaient inscrits à l'horaire suite au départ de la personne salariée en invalidité, sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

**311.04**

**411.04**

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

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

Sous réserve des dispositions nationales prévues à la convention collective et aux présentes, la personne salariée a au moins droit à deux (2) jours consécutifs de congés, soit à Noël ou au Jour de l'An.

**Vacances annuelles**

**311.05**

**411.05**

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

La personne salariée peut prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec le supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

**311.06**

**411.06**

Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison d'invalidité ou d'accident du travail survenue avant le début de sa période de vacances peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, la personne salariée doit en aviser par écrit son supérieur immédiat 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 en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

**311.07**

**411.07**

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

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

**311.08**

**411.08**

L'Employeur affiche, au plus tard le 1<sup>er</sup> 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. Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances en dehors de la période normale de congés annuels, l'Employeur procède à un deuxième (2<sup>e</sup>) affichage le 15 septembre et la personne salariée inscrit sa préférence au plus tard le 30 septembre.

Cependant, les personnes salariées absentes pendant les périodes d'affichages sont tenues de communiquer leur préférence, par écrit, à leur supérieur immédiat avant le 15 mars pour la période normale de vacances et le 30 septembre pour les congés annuels en dehors de la période normale de vacances.

Dans le cas des personnes salariées absentes pour raison d'invalidité, l'Employeur communique avec elles pour leur rappeler de transmettre leurs préférences.

La personne salariée qui n'a pas exprimé son choix de vacances doit convenir des dates de vacances avec son supérieur immédiat. Son choix sera accordé selon les demandes déjà autorisées.

**311.09**

**411.09**

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, service et quart de travail. Toutefois, l'ancienneté et la préférence ne prévalent que pour un seul choix de vacances continues à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de vacances, soit la période normale et le reste de l'année.

Dans le cas d'un poste fusionné, la personne salariée fait son choix dans le service prioritaire tel que prévu à l'article 301.04 ou à l'article 401.04.

Lorsque la personne salariée est nommée sur un poste au moment du choix de vacances, celle-ci fait son choix de vacances dans le service ou elle a obtenu son nouveau poste.

**311.10**

**411.10** Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et la personne salariée, auquel cas l'Employeur fournira par écrit à cette dernière, sur demande, la ou les raisons de son refus.

La personne salariée ayant droit à plus de vingt (20) jours ouvrables de congé annuel peut prendre les journées additionnelles de façon fractionnée, en dehors de la période normale de vacances et celle située entre le 15 décembre au 15 janvier.

De plus, après entente avec le supérieur immédiat, la personne salariée peut choisir de prendre une (1) semaine de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de vacances et celle située entre le 15 décembre au 15 janvier. Malgré ce qui précède, l'Employeur peut autoriser ces congés selon les besoins du service, et ne peut refuser sans motif valable.

Pour bénéficier des journées de vacances fractionnées, sous réserve d'une entente avec l'Employeur, la personne salariée donne un préavis écrit d'au moins dix (10) jours à l'Employeur.

**311.11**

**411.11** Sous réserve d'un préavis de dix (10) jours, 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.

**311.11 B**

**411.11 B** Nonobstant le paragraphe précédent, pour la prise de vacances pendant les semaines de relâche scolaire, donc en dehors de la période normale de vacances, l'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte:

1. de la préférence exprimée par les personnes salariées;
2. des personnes salariées ayant de jeunes enfants (primaire et secondaire jusqu'à l'âge de 14 ans maximum) ou des personnes salariées ayant des enfants avec un handicap qui fréquentent une école primaire ou secondaire;
3. leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par service.

**311.12**

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

**311.13**

**411.13** Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard trente (30) jours suivant la fin période d'inscription.

La personne salariée peut, après entente avec son supérieur immédiat, modifier ses dates de vacances à la condition que cela n'affecte pas les besoins du service, ni les vacances des autres personnes salariées ainsi que les assignations accordées en vertu de l'article 306 ou de l'article 406.

**ARTICLE 312**  
**ARTICLE 412**

**OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉ SANS SOLDE**

---

**312.01**

**412.01**

L'article 18 des dispositions nationales de la convention collective relatives à l'ancienneté, l'accumulation de l'expérience, le régime de retraite, les régimes d'assurance collective, les congés de maladie et le statut de la personne salariée s'appliquent aux congés sans solde prévus au présent article. Par ailleurs, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, sauf autrement prévu. Toutefois, la personne salariée bénéficie des droits suivants en plus des dispositions nationales précédemment mentionnées.

**312.02**

**412.02**

**Congé sans solde n'excédant pas un (1) mois**

Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec le supérieur immédiat, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, à la condition qu'elle en fasse la demande trente (30) jours à l'avance.

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

**312.03**

**412.03**

**Congé sans solde n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines**

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 (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu au paragraphe précédent. Pour obtenir ce congé, 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 conditions suivantes s'appliquent:

**a) Mutations volontaires**

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



**b) Congé annuel**

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

**c) Congé de maladie**

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent pas être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du paragraphe 23.29 des dispositions nationales de la convention collective.

**d) Modalités de retour**

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

Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, celle-ci doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation prévue aux dispositions locales de la convention collective.

**312.04**

**412.04 Congé partiel sans solde**

Tout congé partiel sans solde est accordé en fonction des besoins du service et des autres demandes de congé en cours.

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.

Pour obtenir un tel congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue de son congé en y précisant la durée.

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 du congé partiel sans solde, la personne salariée cesse d'être titulaire de son poste, son congé partiel sans solde prend fin le jour précédent où elle cesse d'être titulaire de son poste.

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

**312.05**

**412.05**

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

Sur demande écrite adressée à l'Employeur quinze (15) jours à l'avance, 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 de l'élection. Si elle est élue au dit 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. Si elle n'est pas élue, la personne salariée reprend son poste au plus tard dans les trente (30) jours suivant la date des élections.

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

**312.06**

**412.06**

#### **Congé sans solde pour mariage ou union civile**

Sur demande faite au moins quatre (4) semaines à l'avance, toute personne salariée à l'occasion de son mariage ou de son union civile a droit à une (1) semaine de congé sans solde en continu avec la semaine prévue au paragraphe 25.06 des dispositions nationales de la convention collective.

Cependant, la personne salariée doit faire la preuve de la date de son mariage ou de son union civile et la prise de cette semaine est à la discrétion de la personne salariée.

**312.07**

**412.07**

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

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 peut être 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, cette dernière 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'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.

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 de l'être à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.

**312.08**

**412.08**

### **Congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner**

Après entente avec l'Employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service et qui est titulaire d'un poste ou qui détient un affectation d'un minimum de deux (2) jours par semaine, obtient un congé sans solde ou partiel sans solde d'un (1) an afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux.

Toutefois, la personne salariée qui ne détient pas d'affectation ou qui détient une affectation de moins de deux (2) jours par semaine, pourra réduire temporairement sa disponibilité.

Au moins quinze (15) jours avant la date du début du congé ou de la réduction de la disponibilité, la personne salariée doit fournir des pièces justificatives à son Employeur attestant de son contrat d'enseignement.

### **Période estivale**

La personne salariée qui bénéficie d'un congé sans solde ou partiel sans solde et qui durant la période estivale n'est pas requise à l'enseignement sera inscrite sur la liste de rappel jusqu'à la reprise des cours sous réserve de la prise de son congé annuel en vertu de l'article 311 ou de l'article 411. Toutefois, si la personne salariée ne renouvelle pas son congé d'enseignement, elle devra reprendre son poste.

Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'Employeur, ce congé est renouvelable pour une seconde année.

**a) Congé annuel**

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

**b) Modalités de retour**

À l'expiration de son congé ou en tout temps avant l'expiration, la personne salariée peut reprendre un emploi chez l'Employeur pourvu qu'elle avise ce dernier par écrit au moins un (1) mois à l'avance et qu'elle n'ait pas abandonné volontairement le cégep, la commission scolaire ou l'université pour un autre Employeur.

Elle peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions locales de la présente convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, elle peut réclamer le poste occupé par la personne salariée ayant le moins d'ancienneté chez l'Employeur, à la condition toutefois d'avoir plus d'ancienneté que ladite personne salariée et en suivant les autres dispositions locales de la convention collective.

**c) Congé de maladie**

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent pas être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du paragraphe 23.29 des dispositions nationales de la convention collective.

Cependant, en cas de départ de la personne salariée, les congés de maladie visés au paragraphe 23.28 des dispositions nationales de la convention collective et ceux accumulés en vertu du paragraphe 23.29 des dispositions nationales de la convention collective sont remboursés selon le quantum et les modalités prévues aux dispositions nationales de la convention collective.

**312.09**

**412.09**

### **Congé sans solde ou partiel sans solde pour études**

Après entente avec l'Employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service et, qui est titulaire d'un poste ou qui détient une affectation d'un minimum de deux (2) jours par semaine, obtient après une demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études dans un titre d'emploi du secteur de la santé et des services sociaux pour lequel il existe des postes au sein de l'établissement.

La personne salariée qui ne détient pas d'affectation de moins de deux (2) jours par semaine pourra réduire temporairement sa disponibilité.

Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé, la personne salariée obtient, après entente avec son Employeur, une extension de son congé pour la durée totale des études entreprises.

La personne salariée en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel selon les modalités prévues sans devoir démissionner.

Au moins quinze (15) jours avant la date du début du congé ou de la réduction de sa disponibilité, la personne salariée doit fournir des pièces justificatives à son Employeur attestant de ses études à temps plein ou temps partiel.

Advenant que la personne salariée cesse les études, elle doit aviser son Employeur au maximum sept (7) jours suivant la fin des études et elle doit reprendre son poste dans un délai maximal de trente (30) jours de la cessation des études, à défaut de quoi elle est réputée avoir abandonné volontairement son poste.

En tout temps, au cours de ce congé sans solde ou à l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur pourvu qu'elle avise ce dernier par écrit au moins un (1) mois à l'avance.

Advenant le cas où le poste de la personne salariée en congé sans solde n'est plus disponible, elle peut se prévaloir des mécanismes de supplantation prévus aux dispositions locales de la convention collective.

### **Congé pour reprise d'examen**

La personne salariée se voit accorder, après entente avec le supérieur immédiat, un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et se présenter à un (1) ou des examen(s) relatif(s) à sa profession.

**ARTICLE 313**  
**ARTICLE 413**

**DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**

---

**Développement des ressources humaines**

**313.01**

**413.01**

Aux fins des présentes dispositions locales de la convention collective, l'expression "développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel les personnes salariées acquièrent, maintiennent et développent des compétences liées à leur travail (connaissances, habiletés, aptitudes et attitudes). Cela leur permettant d'exercer leurs fonctions et d'intégrer les 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 s'actualise dans le cadre d'un plan de développement des ressources humaines (PDRH) tel que 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.

**Mise à jour et perfectionnement**

**313.02**

**413.02**

Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont des activités qui ont pour but de permettre aux personnes salariées :

- de maintenir et d'accroître leurs habiletés 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;
- d'acquérir une compétence accrue dans leur champ d'activités.

**313.03**

**413.03**

Le montant déterminé à l'article 13 des dispositions nationales de la convention collective 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.

Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont sans frais pour la personne salariée. Elle 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 de mise à jour et de perfectionnement**

**313.04**

**413.04** L'Employeur consulte le Syndicat sur les besoins prioritaires de mise à jour et de perfectionnement et élabore avec la participation du Syndicat, à l'intérieur des ressources financières déterminées à l'article 13 des dispositions nationales de la convention collective, un plan d'activités qui doit répondre aux besoins de l'établissement en matière de mise à jour et de perfectionnement.

**313.05**

**413.05** Les activités de mise à jour et de perfectionnement peuvent s'adresser à toutes les personnes salariées visées par l'unité d'accréditation.

**313.06**

**413.06** L'Employeur détermine avec le Syndicat les critères et les modalités de sélection pour le choix des candidates.

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

**313.07**

**413.07** L'Employeur fait connaître aux personnes salariées de l'unité d'accréditation, par affichage aux endroits habituels, les renseignements suivants :

- 1- L'activité, les objectifs d'apprentissage correspondants, la durée ainsi que le nombre de personnes salariées pouvant y participer;
- 2- Les conditions générales d'admissibilité, la catégorie de personnes salariées visée et le processus de sélection des personnes salariées;
- 3- Les formules de demande de participation à ces activités.

**313.08**

**413.08** L'Employeur transmet au Syndicat le nom de la ou des personnes salariées participant aux activités de mise à jour et de perfectionnement.

**313.09**

**413.09** L'Employeur transmet annuellement au Syndicat le bilan des activités de mise à jour et de perfectionnement, y incluant les sommes consacrées.

**313.10**

**413.10**

L'une ou l'autre des parties peut demander la nomination d'un médiateur en vertu de la médiation pré-arbitrale du ministère du travail, afin de tenter de régler toute impasse relative au plan d'activités, aux modalités d'application et aux critères de sélection des candidats qui découlent de l'article 13 des dispositions nationales de la convention collective. À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander que la procédure d'arbitrage soit appliquée.



**ARTICLE 314**

**ARTICLE 414**

**ACTIVITÉS DE PLUS DE VINGT-QUATRE (24) HEURES À L'EXTÉRIEUR DES  
INSTALLATIONS MAINTENUES PAR L'ÉTABLISSEMENT**

---

**314.01**

**414.01** Lors d'activités de plus de vingt-quatre (24) heures, si les personnes salariées sont appelées à effectuer leur travail auprès des usagers à l'extérieur des installations maintenues par le CSSS, elles bénéficient des dispositions nationales et locales de la convention collective. Les parties conviennent de se rencontrer pour fixer les aménagements au présent article.

**ARTICLE 315**

**ARTICLE 415**

**COMITÉS LOCAUX**

---

**315.01**

**315.01**

Les parties conviennent de la création d'un comité local de relations de travail. Ce comité a pour mandat de prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties, de discuter pour tenter de solutionner tout grief déposé et de convenir d'ententes. Il peut également se voir confier tout autre mandat convenu entre les parties.

**315.02**

**415.02**

Ce comité est composé d'un maximum de trois (3) représentantes désignées par l'Employeur et d'un maximum de trois (3) représentantes désignées par le Syndicat.

**315.03**

**415.03**

Les personnes salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire aux fins d'assister aux réunions du comité.

**315.04**

**415.04**

Les modalités de convocation et de fonctionnement du comité sont déterminées par le comité.

**315.05**

**415.05**

L'Employeur ou le Syndicat peut s'adjoindre des personnes ressources.

**ARTICLE 316**

**ARTICLE 416**

**RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES**

---

**316.01**

**416.01**

Les présentes dispositions ont pour objet d'une part, d'établir des rapports ordonnés entre les parties ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les personnes salariées, d'autre part de déterminer pour ces dernières de bonnes conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité et leur bien-être.

**316.02**

**416.02**

L'Employeur traite ses personnes salariées avec justice et le Syndicat les encouragent à fournir un travail adéquat.

**ARTICLE 317**

**ARTICLE 417**

**AFFICHAGE D'AVIS**

---

**317.01**

**417.01**

L'Employeur met à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichages servant exclusivement à des fins syndicales. Si le tableau est fermé, une clé est remise à la représentante du Syndicat.

**317.02**

**417.02**

Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par une personne autorisée du Syndicat.

Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, les membres et les mandataires.

**317.03**

**417.03**

L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat au moins un tableau d'affichage par installation.

**ARTICLE 318**

**ARTICLE 418**

**ORDRES PROFESSIONNELS**

---

**318.01**

**418.01**

Toute personne salariée dont le titre d'emploi l'oblige à être membre d'un ordre professionnel doit fournir à l'embauche et annuellement, au moment du renouvellement de son appartenance, à l'Employeur la preuve qu'elle est membre en règle de son ordre professionnel.

**ARTICLE 319**  
**ARTICLE 419**

**PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE**

---

**319.01**

**419.01      Signature d'un document d'ordre professionnel ou technique**

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

**319.02**

**419.02      Modification d'un document**

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.

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.

**319.03**

**419.03** Les parties reconnaissent comme base de leur action professionnelle les principes énoncés dans le code d'éthique actuellement en vigueur de l'ordre qui régit la profession de la personne salariée dans la province de Québec sous réserve des dispositions prévues dans les dispositions locales de la convention collective.

**ARTICLE 320**  
**ARTICLE 420**

**CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS**

---

**320.01**

**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 articles 19 et 27 des dispositions nationales de la convention y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de son travail régulier et/ou de la période d'accompagnement ou de retour excède sa période normale de travail dans une même journée;
2. Une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, elle doit revenir à son installation le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur;
3. Elle est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 19.07 des dispositions nationales de la convention collective (temps supplémentaire);
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 27 des dispositions nationales de la convention collective (Allocations de déplacement).

**ARTICLE 321**  
**ARTICLE 421**

**PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS**

---

**321.01**

**421.01** Lorsque la personne salariée, dans l'exercice de ses fonctions, est victime d'un accident attribuable à un usager, l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit.

De plus, lorsque la personne salariée utilise ses propres outils, l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation des outils détruits ou détériorés dans l'exercice de ses fonctions.

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.



**ARTICLE 322**

**ARTICLE 422**

**RÈGLES À SUIVRE LORSQUE L'EMPLOYEUR REQUIERT LE PORT D'UNIFORME**

---

**322.01**

**422.01** Dans les soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des uniformes qu'il juge nécessaires. Dans les trente (30) jours subséquents, après consultation du Syndicat, l'Employeur fait parvenir la liste des uniformes.

**322.02**

**422.02** Le Syndicat est consulté en ce qui concerne le style, la coupe et les tissus des uniformes.

**322.03**

**422.03** Les uniformes complets ou incomplets requis par l'Employeur sont entretenus à ses frais.

**ARTICLE 323**  
**ARTICLE 423**

**VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE**

---

**323.01**

**423.01** L'Employeur fournit aux personnes salariées des casiers sous clé pour le dépôt de leurs vêtements.

**323.02**

**423.02** L'Employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux personnes salariées.

**ARTICLE 324**  
**ARTICLE 424**

**MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES**

---

**324.01**

**424.01**

Sur le talon de chèque de paie de l'employé apparaît le nom de l'Employeur, les noms et prénoms 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, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées ainsi que 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.

**324.02**

**424.02**

L'Employeur remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie, incluant ses avantages sociaux.

**324.03**

**424.03**

La paie est distribuée par dépôt bancaire selon le régime déjà établi dans l'établissement. Par contre, si une personne salariée n'a pas accès à un compte bancaire, la paie lui sera exceptionnellement distribuée par chèque. À la demande de l'Employeur, la personne salariée dépose une pièce justificative confirmant le refus de l'institution d'accéder à un compte bancaire.

Toute modification à ce régime doit faire l'objet d'une entente avec le Syndicat.

**324.04**

**424.04**

Advenant une erreur sur la paie de vingt-cinq (25) dollars et plus imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours suivant la signification au service de la paie par la personne salariée en remettant à celle-ci le montant dû.

**324.05**

**424.05**

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.

**324.06****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 établit d'abord le montant sur lequel il ne peut récupérer dans l'immédiat:
  - a) 80 \$ par semaine, dans le cas d'une personne salariée sans dépendant; 120 \$ par semaine, plus 20 \$ par semaine pour chaque personne à charge à compter de la troisième (3) dans le cas d'une personne salariée avec dépendant;
- 2- 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.
- 3- 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.
- 4- 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.

Toutefois, la personne salariée peut convenir avec l'Employeur de modalités de remboursement différentes.

**324.07****424.07**

La rémunération du congé annuel est remise selon la période normale de paie. Cependant, la personne salariée peut faire une demande lors de son choix de vacances afin qu'elle soit remise avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel. Toutefois, cette remise ne sera effectuée que si elle comprend un délai minimal de trente (30) jours depuis la demande de remise anticipée.

**324.08****424.08**

Les retenues à la source, tant publiques, conventionnées et individuelles, convenues avec l'Employeur (par ex: Fonds d'action CSN, Fonds de solidarité FTQ), sont normalement faites à chaque période de paie y compris celles du congé annuel payé.

**ARTICLE 325**  
**ARTICLE 425**

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

---

**325.01**

**425.01**

Les parties encouragent l'établissement d'une caisse d'économie. Si telle caisse existe, l'Employeur, à la demande de la personne salariée, effectue la retenue à la source si cette retenue est techniquement possible.

**ARTICLE 326**  
**ARTICLE 426**

**ALLOCATION DE DÉPLACEMENT**

---

**326.01**

**426.01**

La personne salariée est considérée comme étant au travail tout le temps employé à son déplacement dans l'exercice de ses fonctions. 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, sauf pour les postes fusionnés où elle peut avoir jusqu'à deux (2) ports 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 remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par la personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions. Dans les 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 usager, sauf si cette distance est supérieure à la distance séparant le domicile de la personne salariée et le port d'attache; auquel cas, le kilométrage excédentaire parcouru par la personne salariée lui est également remboursé.

**326.02**

**426.02**

Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'Employeur détermine les moyens de transport.

**326.03**

**426.03**

Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas prévues au paragraphe 27.03 des dispositions nationales de la convention collective, qui ne sont payées qu'en autant que la personne salariée ne peut se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à l'une des installations du CSSS dans un délai raisonnable.

**326.04**

**426.04**

Le remboursement des déboursés effectué en vertu du présent article et de l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective est effectué sur présentation des pièces justificatives.

## LETTRE D'ENTENTE NO 1

### CONCERNANT L'ARTICLE 301 - NOTION DE POSTE CONVERSION DES HEURES

---

**1** En fonction des besoins des services, l'Employeur convient d'être attentif au maintien des postes à temps complet et de favoriser la création de poste à temps complet. Pour ce faire, les postes vacants que l'Employeur entend maintenir et ceux qui sont nouvellement créés seront affichés dans des délais prévus à l'article 307 ou à l'article 407 des dispositions locales de la convention collective.

**2** Le comité des relations du travail procède, dans les douze (12) 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, il considère les heures travaillées dans l'unité d'accréditation 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 ainsi que les heures travaillées en heures supplémentaires dans le cadre du remplacement d'un quart complet de travail.

**3** Les parties utilisent comme base de calcul annualisée, la période budgétaire où les heures travaillées mentionnées à l'alinéa 2 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 six (6) mois de l'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 à l'alinéa 2. Cette information comprend pour chaque période budgétaire :

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

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

- les heures de travail régulières effectuées par les personnes salariées de la liste de rappel, 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 heures supplémentaires, par service et par titre d'emploi;
- les heures de travail du personnel des agences, par service et par titre d'emploi;
- les horaires de travail.

**4** Les parties procèdent à une analyse du nombre d'heures ainsi obtenu afin de les réduire en tenant compte :

- a)** du nombre d'heures de remplacement attribuables 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 14.09 des dispositions nationales de la convention collective ou faisant l'objet d'une démarche de transformation ou de réorganisation prévue à la lettre d'entente numéro 14 des dispositions nationales 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.



Chaque fois que l'Employeur prend en compte un des éléments mentionnés aux alinéas précédents, il fournit au Syndicat l'information pertinente.

- 5** 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 des heures dans l'ordre suivant:
- a) d'abord par la création de postes à temps complet dans le service où les besoins le justifient;
  - b) sous réserve des dispositions du paragraphe 14.08 des dispositions nationales 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 locales de la convention collective s'appliquent pour les heures non converties.

- 6** Les postes créés en vertu de la présente entente sont affichés et comblés conformément aux dispositions locales de la convention collective. Les postes créés en vertu des dispositions du paragraphe 5 a) sont affichés dans les trente (30) jours de la fin des travaux.
- 7** 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.
- 8** Les installations du CSSS Lucille-Teasdale visées par la fermeture totale ou un changement d'œuvre, à la suite de la publication des plans de réorganisation des services de l'Agence de santé et de services sociaux, sont exclues de l'application de la présente lettre d'entente.
- 9** Les parties conviennent de reprendre l'exercice de conversion des heures à tous les deux (2) ans.
- 10** Pour participer aux travaux, l'Employeur libère des salariées en vertu du paragraphe 7.13 des dispositions nationales de la convention collective.

**DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL DE BUREAU, DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE L'ADMINISTRATION CATÉGORIE 3 (AM 2000-5796)**

- 1- Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 30 novembre 2014.
- 2- Toutefois, les parties conviennent que l'article 306 ainsi que les paragraphes 301.04 et 310.05 des dispositions locales de la convention collective entreront en vigueur le 8 février 2015.
- 3- Les annexes et lettres d'ententes des dispositions locales de la convention collective en font partie intégrante.
- 4- Les dispositions locales de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à leur remplacement par les parties ou jusqu'à ce qu'elles soient modifiées par les dispositions de la loi.
- 5- Dans les quarante-cinq (45) jours suivant la mise en application des nouvelles dispositions nationales de la convention collective, les parties se rencontrent afin d'échanger sur les dispositions locales de la convention collective et voient s'il est pertinent d'y apporter des modifications.
- 6- Les parties conviennent de procéder aux concordances des textes découlant des nouvelles dispositions nationales de la convention collective.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal ce 21<sup>ème</sup> jour du mois d'octobre 2014.

**CSSS Lucille Teasdale**

**Le syndicat des travailleuses et  
travailleurs du CSSS Lucille-  
Teasdale – CSN pour la  
catégorie 3**

\_\_\_\_\_  
Daniel Corbeil

\_\_\_\_\_  
André Carignan

\_\_\_\_\_  
Marie-Ève Lemieux

\_\_\_\_\_  
Danielle Tremblay

\_\_\_\_\_  
Caroline Desjardins-Saey

\_\_\_\_\_  
Benoit Carrière

\_\_\_\_\_  
Lyne Lalumière

\_\_\_\_\_  
Pauline Belhumeur

**DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX CATÉGORIE 4 (AM 2000-5797)**

- 1- Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 30 novembre 2014.
- 2- Toutefois, les parties conviennent que l'article 406 ainsi que les paragraphes 401.04 et 410.05 des dispositions locales de la convention collective entreront en vigueur le 8 février 2015.
- 3- Les annexes et lettres d'ententes des dispositions locales de la convention collective en font partie intégrante.
- 4- Les dispositions locales de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à leur remplacement par les parties ou jusqu'à ce qu'elles soient modifiées par les dispositions de la loi.
- 5- Dans les quarante-cinq (45) jours suivant la mise en application des nouvelles dispositions nationales de la convention collective, les parties se rencontrent afin d'échanger sur les dispositions locales de la convention collective et voient s'il est pertinent d'y apporter des modifications.
- 6- Les parties conviennent de procéder aux concordances des textes découlant des nouvelles dispositions nationales de la convention collective.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal ce 21<sup>ème</sup> jour du mois d'octobre 2014.

**CSSS Lucille Teasdale**

**Le syndicat des travailleuses et  
travailleurs du CSSS Lucille-  
Teasdale – CSN pour la  
catégorie 4**

\_\_\_\_\_  
Daniel Corbeil

\_\_\_\_\_  
André Carignan

\_\_\_\_\_  
Marie-Ève Lemieux

\_\_\_\_\_  
François Lanthier

\_\_\_\_\_  
Caroline Desjardins-Saey

\_\_\_\_\_  
Benoit Carrière

\_\_\_\_\_  
Lyne Lalumière

\_\_\_\_\_  
Pauline Belhumeur