

CONVENTION COLLECTIVE LOCALE

INTERVENUE ENTRE

CSSS DE LA POINTE-DE-L'ILE

Centre de santé et de services sociaux
de la Pointe-de-l'Île



ET



Syndicat des travailleuses et travailleurs
du CSSS de la Pointe-de-l'Île-CSN

CATÉGORIE 4

2008

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 401 - NOTION DE POSTE.....	1
ARTICLE 402 - NOTION DE SERVICE ET DE CENTRE D'ACTIVITES	3
ARTICLE 403 - DUREE ET MODALITES DE LA PERIODE DE PROBATION.....	4
ARTICLE 404 - POSTES TEMPORAIREMENT DEPOURVUS DE LEUR TITULAIRE.....	5
ARTICLE 405 - NOTION DE DEPLACEMENT.....	6
ARTICLE 406 - REGLES APPLICABLES AUX SALARIES LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES... ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.	
ARTICLE 407 - REGLES DE MUTATION VOLONTAIRE.....	14
ARTICLE 408 - PROCEDURE DE SUPPLANTATION	18
ARTICLE 409 - AMENAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL	21
ARTICLE 410 - MODALITES RELATIVES AU TEMPS SUPPLEMENTAIRE	24
ARTICLE 411 - CONGES FERIES, VACANCES ANNUELLES ET CONGES MOBILES.....	26
ARTICLE 412 - OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGES SANS SOLDE	29
ARTICLE 413 - DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	34
ARTICLE 414 - ACTIVITES A L'EXTERIEUR DE L'ETABLISSEMENT	38
ARTICLE 415 - COMITES LOCAUX	39
ARTICLE 416 - REGLES D'ETHIQUE ENTRE LES PARTIES	40
ARTICLE 417 - AFFICHAGE D'AVIS.....	41
ARTICLE 418 - ORDRES PROFESSIONNELS.....	42
ARTICLE 419 - PRATIQUE ET RESPONSABILITE PROFESSIONNELLE.....	43
ARTICLE 420 - CONDITIONS PARTICULIERES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS.....	44
ARTICLE 421 - PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS.....	45
ARTICLE 422 - REGLES A SUIVRE LORSQUE L'EMPLOYEUR REQUIERT LE PORT DE L'UNIFORME	46
ARTICLE 423 - VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE	47
ARTICLE 424 - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES.....	48
ARTICLE 425 - ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ECONOMIE	50
ARTICLE 426 - ALLOCATIONS DE DEPLACEMENT	51
ARTICLE 427 - DUREE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	53

ARTICLE 401

NOTION DE POSTE

401.01 Poste

Désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus à la convention collective nationale ainsi qu'aux ententes annexées à la convention collective nationale et touchant des titres d'emploi à l'intérieur d'un service ou d'un centre d'activités où cette affectation est assumée.

401.02 Poste fusionné

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

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

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.

401.05 Au terme du délai prévu au paragraphe précédent, l'Employeur procède à l'affichage du poste fusionné conformément aux dispositions prévues à l'article sur les règles de mutation volontaire de la convention collective locale.

401.06 Le Syndicat peut contester par grief la création d'un poste fusionné durant la période d'affichage.

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

401.07 Équipe volante

L'Employeur peut constituer une équipe volante par mission centre d'hébergement et par mission CLSC lorsque les besoins de remplacement de l'établissement le justifient. L'Employeur peut également constituer une équipe volante CSSS pour d'autres titres d'emploi convenus localement entre les parties.

L'équipe volante a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, de combler les besoins lorsque l'équipe de base ne peut y parvenir, de satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un service et d'exécuter des travaux à durée limitée.

Les tâches confiées à chacune des personnes salariées de l'équipe volante sont considérées comme un poste et ce dit poste est comblé suivant les règles de mutation volontaire prévues à l'article 407 des dispositions locales.

L'Employeur s'efforce d'assigner la même personne salariée pour la durée totale de l'assignation.

Lorsque aucune assignation n'est disponible pour une personne salariée de l'équipe volante, l'Employeur peut lui accorder une assignation détenue par une personne salariée inscrite à la liste de disponibilité. La personne salariée ainsi affectée est celle qui a le moins d'ancienneté parmi celles détenant une affectation à laquelle il reste moins de cinq (5) jours à écouler et pour laquelle la personne salariée de l'équipe volante rencontre les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 402

NOTION DE SERVICE ET DE CENTRE D'ACTIVITES

402.01 Le service est un ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.

Le service, à titre d'exemple non limitatif, pourrait être une unité de vie, une direction ou un programme.

ARTICLE 403

DUREE ET MODALITES DE LA PERIODE DE PROBATION

403.01 Durée

La période de probation est de quarante-cinq (45) jours de travail.

403.02 La période de probation pour les professionnels est de soixante-cinq (65) jours de travail. Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions locales de la convention collective sont considérés comme des jours de travail.

Dans le cas où la personne salariée n'a pas exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi prévus à la nomenclature des titres d'emploi pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires, la probation est de cent vingt (120) jours de travail. Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions locales de la convention collective sont considérés comme des jours de travail.

403.03 Les périodes de probation mentionnées excluent la période d'orientation. La période d'orientation est une période où la personne salariée est affectée dans un service. L'Employeur s'efforce d'assigner la personne salariée en surplus du personnel requis et celui-ci doit indiquer à l'horaire le temps travaillé par la personne salariée en période d'orientation.

403.04 Si l'Employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation en raison 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.

403.05 L'Employeur rencontre la personne salariée à la mi-probation pour lui transmettre ses premières impressions et faire un suivi. À la demande du Syndicat, l'Employeur confirme la date et les personnes qui y ont participé.

403.06 Les modalités de la période de probation doivent être pertinentes à chaque titre d'emploi et communiquées à la personne salariée lors de son embauche.

ARTICLE 404

POSTES TEMPORAIREMENT DEPOURVUS DE LEUR TITULAIRE

404.01 Définition

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

- Congé annuel (vacances) ;
- Congés fériés ;
- Congés parentaux ;
- Maladie ou accident ;
- Activités syndicales ;
- Congés pour études avec ou sans solde ;
- Congé à traitement différé ;
- Congés sociaux ;
- Congés sans solde ;
- Période durant laquelle l'établissement attend la personne salariée du S.R.M.O. ;
- Période pendant laquelle un poste est soumis à l'application de l'article 407 des dispositions locales de la convention collective sur les mutations volontaires ;
- Absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement à un poste hors de l'unité de négociation pour une durée maximale de douze (12) mois ;
- Congé mobile, s'il y a lieu (psychiatrique et unité spécifique)

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

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

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

ARTICLE 405

NOTION DE DEPLACEMENT

405.01 Déplacement

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

405.02 En aucun cas, la personne salariée n'est tenue d'accepter un déplacement si ce n'est dans les cas suivants, pourvu que la personne puisse répondre aux exigences normales de la tâche.

1. Dans un cas fortuit ou de force majeure.
 - Tel déplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté.
2. Pour éviter une rupture de service.
3. Dans les cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un service déterminé. Dans une telle éventualité, l'Employeur ne peut déplacer une personne salariée si l'utilisation des autres moyens s'avère opportune. Tel déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail à moins que la personne salariée n'y consente. L'Employeur convient également que la même personne salariée ne peut être déplacée de façon répétitive.
4. Dans le cas de la personne salariée qui, après avis, sera mise à pied.
5. Dans le cas de fermeture temporaire, totale ou partielle d'un service.
 - L'Employeur s'efforce de respecter les préférences des personnes salariées.
 - Dans l'éventualité où certaines personnes salariées n'expriment aucune préférence, l'Employeur procède au déplacement en commençant par celles qui se sont portées volontaires et par la suite par ordre inverse d'ancienneté. Ces déplacements s'effectuent en tenant compte des exigences normales de la tâche.
6. Dans toute autre situation dont les parties conviennent localement, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une ou de plusieurs personnes salariées.

405.03 Mécanisme de déplacement

Le déplacement d'une personne salariée se fait dans un premier temps hors service dans le même site. À défaut pour l'Employeur de pouvoir déplacer dans le même site, il peut effectuer un déplacement hors service autre site.

ARTICLE 406

REGLES APPLICABLES AUX SALARIES LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES

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

La personne salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de rappel, auquel cas les dispositions de l'article 12 de la convention collective nationale relatives à l'ancienneté s'appliquent. Cependant, cette personne salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires prévues à l'article 407 de la convention collective locale avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis son inscription sur la liste de rappel.

406.02 L'Employeur s'efforce de maintenir une liste de rappel suffisante afin de pouvoir combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire.

406.03 L'expression de la disponibilité doit se faire par écrit pour plus d'un site.

La personne salariée titulaire de poste peut choisir d'exprimer une disponibilité uniquement dans le même service que son poste. Elle peut également offrir une disponibilité dans un autre site que celui de son poste.

Une personne salariée peut refuser, sans encourir de pénalité, une assignation à l'unité spécifique du Centre d'hébergement Pierre-Joseph-Triest. Toutefois, si la personne salariée y a exprimé une disponibilité, elle ne bénéficie pas de cette disposition.

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

406.05 La personne salariée inscrite sur la liste de rappel doit exprimer par écrit à l'Employeur la disponibilité qu'elle peut offrir selon les modalités prévues au paragraphe 406.07 et ce, dès la réception d'un avis écrit de l'Employeur à cet effet.

406.06 Au terme du délai de trois (3) mois, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel est tenue d'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 et ce, tout au long de l'année pour la première année à l'emploi.

Par la suite, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel doit exprimer, pendant la période du 15 mai au 15 octobre ainsi que pendant la période du 15 décembre au

15 janvier, 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 aux alinéas précédents est diminuée du nombre de jours où elle est titulaire de poste.

La personne salariée inscrite sur plus d'une liste de rappel, dans le même établissement ou dans un autre établissement, n'est tenue de fournir la disponibilité minimale prévue au deuxième (2^e) 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 assignation 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.

Une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel chez un autre employeur et qui est inscrite sur la liste de rappel n'est pas tenue de fournir la disponibilité minimale prévue au deuxième (2^e) alinéa du présent paragraphe si elle en fournit la preuve à l'Employeur.

Un étudiant, s'il en fournit la preuve exigée par l'Employeur, n'est pas tenu de fournir la disponibilité minimale exigée pendant que celui-ci fréquente un établissement d'enseignement reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

406.07 La disponibilité exprimée par la personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut être modifiée au maximum six (6) fois par année de référence (1^{er} avril au 31 mars) dont cinq (5) fois à la date qui convient à la personne salariée et une (1) fois de la façon suivante :

DATE DE MODIFICATION DE LA DISPONIBILITE	PERIODE COUVERTE
Au plus tard le 15 avril	Du 15 mai au 15 octobre

Une personne salariée peut en tout temps augmenter sa disponibilité. Cette disponibilité est effective dans les sept (7) jours suivant la demande écrite.

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

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

406.09 La liste de rappel est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois), pour les projets financés par un tiers (douze (12) mois), sauf entente entre les parties ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

406.10 Pour le remplacement de congés annuels (vacances) couvrant la période normale de vacances, les personnes salariées sont assignées selon les modalités prévues au présent article pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire à l'intérieur de cette période.

Lorsqu'il y a des assignations consécutives dans le même service, celles-ci sont considérées comme une seule assignation aux fins d'application du présent article. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

En aucun cas, un bloc de vacances ne peut être défait au profit d'une assignation survenue après la distribution des blocs de vacances et ce, jusqu'à la fin de la période normale de vacances.

406.11 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'assignation à effectuer.

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

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

Dans ce cas, les dispositions de la convention collective locale prévues au paragraphe de la supplantation ne s'appliquent pas et la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel.

Cependant, la personne salariée ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification aux congés sans solde en prolongation des congés parentaux prévus au paragraphe 22.27 et d'une assignation en raison d'une lésion professionnelle prévue à l'article 22.33 de la convention collective nationale. La personne salariée qui effectue l'assignation doit prendre sa décision au moment du retour progressif de la personne titulaire. Elle ne peut plus changer d'idée lorsque cette assignation devient moins avantageuse.

406.13 Une personne salariée assignée sur un projet spécial financé par un tiers peut quitter cette assignation si le budget est reconduit au terme d'une (1) année après un préavis de trente (30) jours à l'Employeur.

406.14 Une personne salariée peut, une (1) fois par année au moment de l'inscription des choix de vacances estivales (du 1^{er} mars au 15 mars), signifier son intention de quitter son assignation si celle-ci est de deux (2) jours et moins. Si tel est le cas, l'assignation se termine au plus tôt le 15 mai. Cependant, pour la personne salariée travaillant en milieu scolaire, celle-ci ne peut quitter que lorsque débute son bloc de vacances soit à la fin de l'année scolaire, au plus tôt le 30 juin.

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

1. La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. 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.
 - 2.1 Lors de l'appel, l'Employeur offre tous les choix d'assignations à la personne salariée.
 - 2.2 Si une assignation plus avantageuse se présente alors qu'une personne salariée est assignée mais dont l'assignation n'est pas débutée, elle peut être relevée de son assignation initiale s'il reste plus de sept (7) jours avant le début de celle-ci.
 - 2.3 Lorsqu'une assignation excédant quatre (4) mois débute alors qu'une personne salariée de la liste de rappel non titulaire d'un poste est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour une telle assignation s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours.
3. Le rappel se fait par téléphone et la personne salariée est tenue de se présenter au travail dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement.
4. Si la personne refuse, la suivante est appelée et ainsi de suite.

406.16 Assignations

L'Employeur offre l'assignation en tenant compte de l'ancienneté, pourvu que la disponibilité exprimée corresponde à l'assignation et que la personne salariée puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Assignment de moins de vingt-huit (28) jours

1. Une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut obtenir, par ordre d'ancienneté, cette assignation 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 et que l'assignation soit compatible avec le poste.
2. La partie non comblée de l'assignation est offerte aux personnes salariées de la liste de rappel pourvu qu'elles satisfassent aux exigences normales de la tâche.

Lorsque la durée de l'assignation accordée est modifiée et qu'il est prévisible qu'il reste vingt-huit (28) jours et plus, les dispositions du paragraphe 406.17 de la convention collective locale s'appliquent.

Une personne salariée détentrice d'un poste qui couvre moins d'un quart de travail peut être relevée ou terminer sa journée dans un autre poste à l'intérieur de son service pour effectuer un quart de travail complet pour le titre d'emploi pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche.

Une personne salariée détentrice d'un poste comportant cinq (5) heures et moins et ayant inscrit sa disponibilité sur la liste de rappel est tenue d'accepter d'effectuer un quart complet de travail lorsqu'elle est appelée.

406.17 Assignment de vingt-huit (28) jours et plus

Lorsque la durée prévue de l'assignation est de vingt-huit (28) jours et plus, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut, par ancienneté, quitter temporairement son poste et obtenir cette assignation dans son service pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Une telle assignation ne peut entraîner plus de deux (2) mutations dans le service concerné.

Toutefois, pour les titres d'emploi de technicien en assistance sociale (#2586), travailleur social (#1550) et agent de relations humaines (#1553) travaillant à l'accueil psychosocial, les assignations sont offertes sur la base des assignations de cinq (5) jours et moins et de cinq (5) jours et plus.

Les parties peuvent convenir de toute autre forme d'arrangement.

406.18 L'Employeur avise par écrit la personne salariée de la liste de rappel ou de l'extérieur qui effectue une assignation de vingt-huit (28) jours et plus des particularités suivantes :

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

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

De plus, dans tous les cas, l'Employeur fait parvenir au Syndicat ces mêmes particularités aux deux (2) semaines.

406.19 La personne salariée de la liste de rappel qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines et peut supplanter une autre personne salariée de la liste de rappel aux conditions suivantes :

1. Posséder plus d'ancienneté que cette personne salariée supplantée.
2. Répondre aux exigences normales de la tâche.
3. Que la disponibilité exprimée corresponde à l'assignation à effectuer.

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

Toutefois, si une autre assignation est disponible, la personne salariée est tenue d'accepter une assignation égale ou plus avantageuse.

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

Une fois cette répartition effectuée, l'Employeur considère également la personne salariée à temps partiel qui effectue une assignation d'une durée égale ou inférieure à vingt (20) jours de travail.

406.21 Orientation

L'Employeur informe les personnes salariées et le Syndicat dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur 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 leur durée.

L'Employeur s'efforce d'orienter un nombre de personnes salariées suffisant pour tenir compte des besoins d'assignation, 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.

La personne salariée titulaire d'un poste inscrite sur la liste de rappel et celle dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est inférieure à trente (30) jours peut quitter

son poste ou son assignation pour bénéficier de cette orientation. Au terme de celle-ci, elle reprend son poste ou son assignation.

Toutefois, lorsqu'il devient nécessaire d'orienter une personne salariée en vue d'une assignation 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 assignation si elle était orientée. L'orientation fait partie intégrante de l'assignation. La personne salariée dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est égale ou inférieure à la durée du programme d'orientation offert peut quitter son assignation 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 en excluant les orientations reçues à l'embauche.

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

406.22 L'Employeur fournit au Syndicat le programme d'orientation de cinq (5) jours ou moins prévu ci-haut dix-huit (18) mois après l'entrée en vigueur de la présente convention collective et à chaque année par la suite.

406.23 Intervalle minimum

L'Employeur n'est pas tenu d'offrir une assignation à une personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité lorsque cette dernière doit être rémunérée autrement qu'au taux régulier.

Toutefois, une personne salariée ne peut se voir refuser une assignation de plus de vingt-huit (28) jours civils du seul fait de l'application de l'alinéa précédent et, dans un tel cas, elle est rémunérée au taux régulier de son salaire horaire.

Une personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité est réputée disponible pour une assignation ne respectant pas un intervalle minimum de seize (16) heures à l'occasion d'un changement de quart s'il s'est écoulé au moins huit (8) heures depuis la fin de sa dernière assignation ou que la personne salariée renonce à cet écart minimal. La personne salariée peut toutefois refuser une telle assignation et ce refus ne constitue pas un non-respect de sa disponibilité. Si la personne salariée accepte l'assignation, elle est alors rémunérée au taux régulier de son salaire horaire.

ARTICLE 407

REGLES DE MUTATION VOLONTAIRE

407.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation est affiché, et ce, sous réserve des dispositions prévues à l'article 15.05 de la convention collective nationale.

Tout poste vacant doit être affiché dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévus aux paragraphes 14.01 à 14.07 de la convention collective nationale, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de la date où l'Employeur a avisé le Syndicat conformément au paragraphe 14.09 de la convention collective nationale. Cependant, tout poste qui devient vacant à compter du neuvième (9^e) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis à la règle prévue au deuxième (2^e) paragraphe du présent article.

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. L'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

407.02 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

1. Le titre et le libellé apparaissant à la convention collective nationale ;
2. L'échelle de salaire ;
3. Le service ;
4. La période d'affichage ;
5. Le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel) ;
6. Dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines.

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

1. Le quart de travail ;
2. Toute autre indication susceptible de renseigner les personnes salariées quant au lieu habituel ou à l'aire habituelle de travail.

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

Dans le cas d'un poste fusionné, l'affichage comprend les éléments constitutifs du poste, établis conformément aux dispositions de l'article 401 de la convention collective locale.

407.03 Si l'Employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le Syndicat.

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

La personne salariée qui a obtenu un tel poste n'est pas tenue de donner sa démission.

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

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

La personne salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.

407.06 La personne salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures à la Direction des ressources humaines. Dès qu'une personne salariée présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'Employeur au Syndicat.

407.07 Un registre de postes est établi afin de permettre aux personnes salariées dont l'absence est d'une durée de dix (10) jours et plus de poser leur candidature à des postes affichés.

Toute inscription au registre est valide pour la durée de l'absence.

L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste affiché. Une copie du formulaire d'inscription est transmise au Syndicat.

Dans les cas d'absence-maladie et de CSST, l'Employeur informe les personnes salariées absentes depuis plus de dix (10) jours de la possibilité de s'inscrire au registre de postes pour la durée de leur absence.

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

Un poste de professionnel devra être accordé et sera comblé par le candidat le plus compétent parmi ceux qui ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes, à l'intérieur même de l'unité de négociation. Dans l'impossibilité de recruter à l'intérieur de l'unité de négociation, l'Employeur peut recruter à l'extérieur. En cas de contestation sur la plus grande compétence du candidat à qui le poste est accordé, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

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

- 407.09** Si un poste à temps complet de professionnel devient vacant, la personne salariée à temps partiel du même titre d'emploi et du même service a préséance sur un candidat de l'extérieur du service, le cas échéant.
- 407.10** Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 407.11** Dans les quinze (15) jours, à la fin du processus de sélection, l'Employeur affiche toute nomination pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.
- 407.12** La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et du paragraphe 15.05 de la convention collective nationale.

Les autres vacances créées par des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnés par les deux (2) premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'Employeur.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article, parmi les personnes salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte du paragraphe 407.07 du présent article et de l'article 15.05 des dispositions de la convention collective nationale.

Pour les techniciens, le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 407.08 a droit à une période d'essai et d'initiation d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail.

Pour les professionnels, le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 407.08 a droit à une période d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Toutefois, la personne salariée et l'Employeur peuvent convenir d'un commun accord et lorsqu'ils le jugent à propos, de réduire ou de renoncer à la période d'essai.

Cependant, une personne salariée de la liste de rappel qui obtient un poste conformément aux dispositions du présent article, peut reprendre l'assignation qu'elle détenait si la période d'initiation et d'essai n'est pas concluante et qu'il reste plus de trente (30) jours à la dite assignation.

407.13 La personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel peut quitter temporairement son poste pendant sa période d'essai, pour obtenir une assignation, en autant que ladite assignation soit au même titre d'emploi, même service et le même supérieur immédiat. Dans cette situation, toutes les journées de l'assignation sont comptabilisées dans la période d'essai.

De plus, les journées additionnelles effectuées par une personne salariée sur une autre assignation que son poste sont comptabilisées dans sa période d'essai en autant que ladite assignation soit au même titre d'emploi, même service et même supérieur immédiat.

ARTICLE 408

PROCEDURE DE SUPPLANTATION

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

1^{ère} 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 de la convention collective nationale ou lorsqu'une personne salariée supplante en vertu du paragraphe 408.02, c'est la personne salariée la moins ancienne du service, du titre d'emploi et du statut visés, qui est affectée ; s'il s'agit d'une supplantation en vertu du paragraphe 408.02, elle doit, en plus, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

2^e 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.

3^e 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 suivants :

- Infirmier(ère) ;
- Technicien(ne) diplômé(e) ;
- Personnes salariées affectées au travail social (aide sociale, technicien(ne) en assistance sociale et technicien(ne) aux contributions) ;
- Personnel affecté à l'éducation et/ou la rééducation (éducateur ou éducatrice) ;
- Infirmier(ère) auxiliaire et diplômé(e) en service de la santé,

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

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

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

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

La personne salariée affectée par la présente procédure reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

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

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

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

408.03 Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 408.01, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 409.

408.04 La personne salariée visée par l'application des paragraphes 408.02 et 408.03 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

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

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

Aux fins d'application de ce paragraphe, sont considérées comme personnes salariées professionnelles diplômées universitaires les personnes classées dans la nomenclature des titres d'emploi du réseau de la santé et des services sociaux au code 1000.

ARTICLE 409

AMENAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

409.01 Le nombre d'heures hebdomadaire de travail tel que prévu à chacun des titres d'emploi est réparti également sur cinq (5) jours de travail.

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

409.02 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.

409.03 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.

Avec l'accord de l'Employeur, les personnes salariées travaillant sur les quarts de soir ou de nuit peuvent accoler leurs périodes de repos à leur période de repas.

Le temps de repos des personnes salariées travaillant à domicile ou sur la route peut être accolé à l'heure du repas avec l'accord de l'Employeur et les parties locales peuvent convenir de tout autre arrangement.

409.04 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 pleine période de vingt-quatre (24) heures.

Les congés de fin de semaine devront être répartis alternativement et équitablement entre les personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'un même service.

L'Employeur accorde à la personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine possible. Toutefois, l'Employeur assure à chaque personne salariée une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines, sauf s'il n'est pas possible de la maintenir, en raison de l'incapacité à recruter le personnel suffisant, après avoir utilisé les moyens de recrutement habituellement utilisés dans le réseau. Dans ce cas, la personne salariée aura droit à une (1) fin de semaine aux trois (3) semaines.

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

409.05 Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'un même service d'échanger entre elles leurs jours de congé et/ou leur horaire de travail tels qu'établis, et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de la convention collective relatives au temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ce cas.

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

Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.

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

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

409.08 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.

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

La personne salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate selon les dispositions sur les mutations volontaires ou qu'elle se prévaut des dispositions prévues aux articles sur la procédure de supplémentation et/ou mise à pied des conventions collectives locale et nationale.

409.10 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.

409.11 L'Employeur s'efforce de réduire le plus possible l'utilisation du système d'heures brisées.

L'amplitude d'un poste comportant des heures brisées ne peut excéder onze (11) heures.

409.12 Une personne salariée appelée à travailler lors d'un changement de fuseau horaire, de l'heure avancée ou de l'heure normale de l'est, se voit assujettie aux dispositions relatives à la rémunération de la convention collective nationale.

ARTICLE 410

MODALITES RELATIVES AU TEMPS SUPPLEMENTAIRE

410.01 Lorsque du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées qui font normalement ce travail.

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

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

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

- a) qu'un nombre suffisant de personnes salariées se soient portées volontaires. Aux fins d'application du présent sous-paragraphe, 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) qu'un nombre insuffisant de personnes salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres personnes salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins.

Nonobstant ce qui précède, une personne salariée n'est pas tenue de faire de la garde ou d'être en disponibilité lors de ses vacances. Pour les congés fériés et les congés hebdomadaires, lorsque l'horaire de travail est réparti sur sept (7) jours, la personne salariée n'est pas tenue de faire de la garde ou d'être en disponibilité et ce, selon les besoins du service.

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 (1) heure, celle-ci doit, à la demande de l'Employeur, demeurer à l'établissement.

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 :

- 1- 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 ;
- 2- Qu'un tel système puisse fonctionner dans la région où se situe l'établissement ;

- 3- Que la personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve.

410.05 Temps supplémentaire en temps à reprendre avec l'accord de l'Employeur

Avec l'accord de l'Employeur, une personne salariée peut choisir de convertir le temps supplémentaire en temps à reprendre. L'utilisation de la banque de temps se fait par entente avec l'Employeur quant aux dates.

Il est convenu qu'une (1) heure en temps supplémentaire correspond à une heure et demi (1 ½) de reprise de temps.

Cependant, pour les professionnels le temps supplémentaire s'applique tel que prévu aux dispositions nationales.

ARTICLE 411

CONGES FERIES, VACANCES ANNUELLES ET CONGES MOBILES

Congés fériés

411.01 L'Employeur reconnaît, à l'intérieur des treize (13) congés fériés, deux (2) congés mobiles.

- Confédération
- Fête du travail
- Action de Grâces
- Congé mobile 1
- Noël
- Lendemain de Noël
- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Congé mobile 2
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Journée nationale des Patriotes
- Fête Nationale

Ces congés sont déterminés après consultation avec le Syndicat. Jusqu'à la mise en vigueur d'une nouvelle liste de congés fériés suivant les dispositions du présent article, l'Employeur continue de se conformer à celle qui s'appliquait avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Pour avoir droit aux congés mobiles, la personne salariée doit être à l'emploi au 1^{er} novembre pour le premier (1^{er}) congé mobile et au 1^{er} février pour le deuxième (2^e) congé mobile. Ces congés sont pris avec l'accord de l'Employeur.

411.02 La personne salariée requise au travail lors d'un congé férié pourra accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés qui seront pris après entente préalable avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

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 à la suite du départ de la personne salariée en congé maladie ou accident du travail, sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

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

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

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

Vacances (congés annuels)

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

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

411.05 Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, d'accident, d'accident du travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure.

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

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

411.06 L'Employeur affiche, au plus tard le 1^{er} mars, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars.

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

L'Employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

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

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

411.07 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 la personne salariée, sur demande, la ou les raisons de son refus.

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

De plus, après entente avec l'Employeur, la personne salariée peut choisir de prendre une (1) semaine de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates et en fonction des besoins du service.

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

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

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

411.10 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 journées en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée.

ARTICLE 412

OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGES SANS SOLDE

412.01 Congé sans solde (quatre (4) semaines et moins)

Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, une fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance.

Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes ou quatre (4) périodes d'une semaine et pris selon les modalités prévues au présent paragraphe. Pour le congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines, deux (2) des quatre (4) semaines pourront être divisibles en périodes inférieures à une semaine mais non inférieures à un jour ouvrable, avec l'accord de l'Employeur et selon les besoins du service. La personne salariée devra en faire la demande écrite à l'Employeur au moins sept (7) jours de calendrier à l'avance.

412.02 Congé sans solde (plus de quatre (4) semaines)

1. Conditions de l'obtention

La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après demande à l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, et une (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 parties peuvent convenir que la période donnant droit au congé sans solde n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines puisse être moindre que cinq (5) ans.

2. Modalités

a) Mutation volontaire

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

b) congé annuel

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

c) Congés maladie

Les congés maladie accumulés, au moment du début du congé, en vertu du paragraphe 23.29 de la convention collective nationale sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.30 de la convention collective nationale.

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, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de suppléance prévue aux paragraphes 408.01 à 408.06 des dispositions locales de la convention collective.

412.03 Congé partiel sans solde

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 minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum 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 semaine.

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

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

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

412.04 Congé à temps partiel (par échange de postes)

Sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52)

semaines est accordé à la personne salariée à temps complet comptant au moins un (1) an de service. Toutefois, ce congé est accordé à la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie d'une personne à sa charge requiert la présence de la personne salariée. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée de son congé.

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

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.

412.05 Congé sans solde pour fonction civique

La personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection.

Si elle est élue audit poste, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.

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

412.06 Congé sans solde à l'occasion du mariage

En plus des dispositions relatives au congé pour mariage prévues à la convention collective nationale, la personne salariée peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde. La prise de la semaine est à la discrétion de la personne salariée.

412.07 Congé sans solde pour études

Après entente avec l'Employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit Employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois aux fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle reliée aux titres d'emploi prévus à la convention collective nationale.

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

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

Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou de mise à pied prévues aux paragraphes 408.01 à 408.06 des dispositions locales de la convention collective.

412.10 Sous réserve des dispositions prévues pour le congé sans solde pour études, la personne salariée 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. Sauf en ce qui a trait au premier (1^{er}) alinéa du paragraphe 18.03 de la convention collective nationale, la personne salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel.

412.11 Congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université

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

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

Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou de mise à pied prévues aux paragraphes 408.01 à 408.06 des dispositions locales de la convention collective.

412.12 Modalités d'application

1. 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 pour le CEGEP, la commission scolaire ou l'université.

2. Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé, en vertu du paragraphe 23.29 de la convention collective nationale sont portés au crédit de la personne salariée et sont remboursés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.30 de la convention collective nationale.

Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés de maladie visés au paragraphe 23.28 de la convention collective nationale et ceux accumulés en vertu du paragraphe 23.29 de la convention collective nationale sont monnayés au taux de salaire du début du congé, et ce, selon le quantum et les modalités prévues à la présente convention.

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

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

ARTICLE 413

DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Récupération scolaire

- 413.01** Le terme récupération scolaire réfère aux cours de formation scolaire, visant à permettre aux personnes salariées qui les suivent l'accès à un niveau scolaire plus avancé et reconnu officiellement par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.
- 413.02** L'Employeur et le Syndicat collaborent dans le but d'inciter la commission scolaire, le CEGEP ou l'université à mettre sur pied, s'il y a lieu, les cours de formation scolaire conduisant à un diplôme de niveau primaire, secondaire, collégial ou universitaire, et ce, à des heures susceptibles d'intéresser le plus grand nombre de personnes salariées.
- 413.03** Ce ou ces cours se donnent dans les locaux désignés ou acceptés par l'établissement d'enseignement qui donne les cours.
- 413.04** La durée des cours et la teneur des programmes sont fixées par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Développement des ressources humaines

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

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

Il comporte notamment les activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article et les activités de recyclage prévues au paragraphe 15.14 de la convention collective nationale.

Mise à jour et perfectionnement

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

- De rafraîchir leurs connaissances théoriques et pratiques ;
- D'acquérir des compléments de connaissances théoriques et pratiques utiles à l'exercice de leurs tâches en raison de l'évolution des connaissances, des instruments de travail, des méthodes de travail ou d'intervention ou de l'évolution des problématiques liées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées ;
- D'acquérir une compétence accrue dans leur champ d'activités.

413.07 Pour les professionnels, avec l'autorisation de l'Employeur, toute personne salariée peut participer à des activités jugées d'intérêt pour les besoins du service et de la formation professionnelle.

413.08 Les frais encourus par les personnes salariées pour ces activités sont à la charge de l'Employeur s'ils lui ont été dévoilés et s'il les a acceptés.

Utilisation des sommes

413.09 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties doivent convenir de l'utilisation des sommes non engagées et prévues à la convention collective antérieure. L'Employeur fournit au Syndicat les informations nécessaires à la détermination du montant prévu au présent paragraphe.

413.10 Le montant déterminé au paragraphe 413.09 est utilisé pour le remboursement des salaires, des avantages sociaux, des frais pédagogiques, des frais de déplacement et des frais de séjour liés aux activités de mise à jour et de perfectionnement des personnes salariées.

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

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

Plan d'activités

413.11 L'Employeur consulte le Syndicat sur les besoins prioritaires de mise à jour et de perfectionnement et élabore, à l'intérieur des ressources financières déterminées au paragraphe 413.09, un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins.

413.12 L'Employeur soumet au Syndicat le plan élaboré en vertu du paragraphe 413.11 pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés et ce, en vue de son approbation.

413.13 L'Employeur actualise les activités de mise à jour et de perfectionnement dont les modalités ont fait l'objet d'une approbation du Syndicat ou qui, en vertu des dispositions du paragraphe 413.18, ont fait l'objet d'une entente ou d'une décision.

Éligibilité et sélection

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

413.15 L'Employeur détermine les critères de sélection pour le choix des personnes candidates. Il en informe le Syndicat.

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

413.16 L'Employeur fait connaître aux personnes salariées de l'unité de négociation, 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.

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

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

413.17 L'Employeur transmet au Syndicat le nom de la ou des personnes salariées choisies et la liste de toutes les personnes candidates qui ont postulé et ce, dans les dix (10) jours de la sélection.

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

413.19 À défaut d'entente sur le plan d'activités, sur les modalités d'application du plan d'activités et sur les critères de sélection des candidats aux activités, le désaccord est soumis à la médiation préarbitrale et ne peut avoir pour effet de bloquer le processus de besoin de mise à jour et de perfectionnement des personnes salariées.

ARTICLE 414

ACTIVITES A L'EXTERIEUR DE L'ETABLISSEMENT

- 414.01** Les conditions de travail particulières applicables aux personnes salariées appelées à accompagner les usagers à une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures font l'objet d'ententes particulières dans les trente (30) jours précédant l'activité.

ARTICLE 415

COMITES LOCAUX

- 415.01** Dans le but de maintenir des relations de travail harmonieuses et de faciliter les communications entre les parties, celles-ci peuvent convenir de mettre sur pied un comité local de relations de travail. Ce comité a pour mandat de prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties. Dans le cas où un grief est déposé, les parties en discutent pour tenter de le solutionner.
- 415.02** Ce comité est composé de deux (2) représentants du Syndicat, salariés de l'établissement, pouvant être accompagnés d'un représentant extérieur et de deux (2) représentants de l'Employeur.
- 415.03** Les modalités de convocation et de fonctionnement du comité sont déterminées entre les parties.
- 415.04** Les personnes salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire le temps nécessaire pour la tenue de la réunion tel que prévu à la convention collective nationale.

ARTICLE 416

REGLES D'ETHIQUE ENTRE LES PARTIES

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

ARTICLE 417

AFFICHAGE D'AVIS

- 417.01** L'Employeur met à la disposition du Syndicat un ou des tableaux fermés dans chaque installation servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise au représentant du Syndicat.
- 417.02** Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par un représentant autorisé du Syndicat. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 418

ORDRES PROFESSIONNELS

418.01 À l'embauche ou à la dotation, si le titre d'emploi exige d'appartenir à un ordre professionnel, la personne salariée doit maintenir son appartenance au dit ordre et ce, aussi longtemps qu'elle détient ce titre d'emploi.

ARTICLE 419

PRATIQUE ET RESPONSABILITE PROFESSIONNELLE

- 419.01** Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par une personne salariée doit être signé par celle-ci, et toute autre signature sur un tel document devra faire mention de la fonction du contresignataire sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties.
- 419.02** Si l'Employeur juge à propos de publier, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un tel document d'ordre professionnel ou technique, il est tenu d'y apposer le nom de l'auteur ou des auteurs, leurs qualifications professionnelles, ainsi que le service dans lequel ils exercent leur profession.
- 419.03** Une personne salariée n'est pas tenue de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle ne peut approuver, ni de modifier un tel document qu'elle a signé et qu'elle croit exact. En cas de modification au document visé sans son autorisation, la personne salariée peut retirer sa signature. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une personne salariée qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle ne peut approuver.
- 419.04** 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 la présente convention locale.
- 419.05** Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'un procureur choisi et payé par l'établissement.

ARTICLE 420

CONDITIONS PARTICULIERES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS

420.01 La personne salariée chargée d'accompagner un usager 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 l'usager, ainsi que pendant son retour à l'établissement. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de son travail régulier et/ou de la période d'accompagnement ou de retour excède sa période normale de travail dans une même journée.
2. Une fois qu'elle a laissé l'usager, elle doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.
3. Elle est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions de l'article 19 « Temps supplémentaire » prévues à la convention collective nationale.
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 dans la convention collective nationale à l'article 27 « Allocations de déplacement ».

ARTICLE 421

PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

421.01 Lorsque la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident 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 422

REGLES A SUIVRE LORSQUE L'EMPLOYEUR REQUIERT LE PORT DE L'UNIFORME

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

ARTICLE 423

VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

- 423.01** L'Employeur s'efforce de fournir aux personnes salariées des casiers sous clé, pour le dépôt de leurs vêtements.
- 423.02** L'Employeur s'efforce également de fournir une salle d'habillage convenable aux personnes salariées.

ARTICLE 424

MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES

424.01 Sur le talon de chèque de paie, l'Employeur inscrit le nom de l'Employeur, les nom et prénom de la personne salariée, le titre d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées, le montant net du salaire. De plus, au moment du paiement du congé de la fête nationale, l'Employeur indique à la personne salariée à temps partiel, sur le talon de chèque ou autrement, le montant versé pour le paiement dudit congé.

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

424.03 Sur demande de la personne salariée, à la direction des ressources humaines, l'Employeur lui communique le nombre de congés-maladie accumulés dans sa caisse. De même, l'Employeur avise la personne salariée le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet de chaque année de l'état de sa caisse de congés-maladie.

424.04 La paie est distribuée par dépôt bancaire selon le régime déjà établi dans l'établissement.

424.05 Erreur

Advenant une erreur sur la paie de vingt-cinq dollars (25,00\$) et plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours civils de la distribution des chèques en remettant à la personne salariée l'argent dû.

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

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

1. L'Employeur établit d'abord le montant sur lequel il ne peut récupérer :

a) 80,00\$ par semaine, dans le cas d'une personne salariée sans dépendant ;

- b) 120,00\$ par semaine, plus 20,00\$ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3^e) semaine, dans le cas d'une personne salariée avec dépendant.
2. L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer en soustrayant du salaire de la personne salariée le montant prévu à l'alinéa précédent.

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

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

424.07 La rémunération du congé annuel est remise à la personne salariée pendant la période de vacances, à moins que la personne salariée avise l'Employeur du contraire.

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

ARTICLE 425

ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ECONOMIE

425.01 Les parties conviennent d'encourager l'établissement d'une caisse d'économie.

À la demande de la personne salariée, l'Employeur effectue la retenue à la source au profit d'une caisse d'économie.

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

ARTICLE 426

ALLOCATIONS DE DEPLACEMENT

426.01 Sous réserve des dispositions applicables, lorsque la personne salariée doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, à la demande de l'Employeur, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

426.02 Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée ; une personne salariée ne peut avoir plus d'un port d'attache.

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

1. L'endroit où la personne salariée exerce régulièrement 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 une personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

Dans le cas où la personne salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache en début ou en fin de journée, le kilométrage remboursé exclut la distance parcourue entre le domicile de la personne salariée et le domicile du premier 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.

426.03 Modification du port d'attache

L'Employeur peut modifier le port d'attache avec un préavis de quinze (15) jours. De plus, toute modification du port d'attache supérieure à cinquante (50) kilomètres entraîne l'abolition du poste et la procédure de supplantation prévue aux dispositions des conventions collectives s'applique.

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

426.05 Repas

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

426.06 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 426.04 de la convention collective locale et 27.04 de la convention collective nationale est effectué sur présentation des pièces justificatives.

ARTICLE 427

DUREE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 427

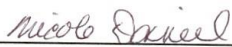
DUREE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 427.01 Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective locale.
- 427.02 Les dispositions locales de la convention collective demeurent en vigueur et continuent d'avoir effet malgré l'expiration des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale tant qu'elles ne sont pas modifiées, abrogées ou remplacées par entente entre les parties.

En foi de quoi, les parties ont signé le 15^e jour du mois de AVRIL de l'an 2008.

Le syndicat des travailleuses et travailleurs du
CSSS de la Pointe-de-l'Île

CSSS de la Pointe-de-l'Île




Nicole Daniel
Présidente par intérim



André Gagnière
Directeur général



Julie Meloche
Vice-présidente, catégorie 4



Denis Bénéard
Directeur des ressources humaines



Malie Chayer
Chef du service des relations de travail

