



Centre de santé et de services sociaux
de Saint-Léonard et Saint-Michel

DISPOSITIONS LOCALES

INTERVENUE ENTRE

**LE CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX
DE SAINT-LÉONARD ET SAINT-MICHEL**

ET

**LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE BUREAU,
DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS
DE L'ADMINISTRATION
DU CSSS DE SAINT-LÉONARD ET SAINT-MICHEL
SCFP – SECTION LOCALE 2825**

ET

**LE SYNDICAT DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA
SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX
DU CSSS DE SAINT-LÉONARD ET SAINT-MICHEL
SCFP – SECTION LOCALE 5425**

ENTRÉE EN VIGUEUR LE 18 MAI 2014

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 NOTION DE POSTES, À L'EXCLUSION DU POSTE RÉSERVÉ, ET LEURS MODALITÉS D'APPLICATION	5
ARTICLE 2 NOTIONS DE SERVICE ET DE CENTRE D'ACTIVITÉ	10
ARTICLE 3 DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION	11
ARTICLE 4 POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE	12
ARTICLE 5 NOTION DE DÉPLACEMENT ET SES MODALITÉS D'APPLICATION À L'EXCLUSION DE LA RÉMUNÉRATION	14
ARTICLE 6 RÈGLES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES, À L'EXCLUSION DE CELLES RELATIVES AUX PERSONNES SALARIÉES BÉNÉFICIAIRE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI, AUX PERSONNES SALARIÉES EN INVALIDITÉ ET AUX PERSONNES SALARIÉES BÉNÉFICIAIRE DU RÉGIME DE DROITS PARENTAUX	15
ARTICLE 7 RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES À L'INTÉRIEUR DES INSTALLATIONS MAINTENUES PAR L'ÉTABLISSEMENT, À L'EXCLUSION DE CELLES RELATIVES AUX PERSONNES SALARIÉES BÉNÉFICIAIRE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI ET AUX PERSONNES SALARIÉES EN INVALIDITÉ ET DE CELLES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION	20
ARTICLE 8 PROCÉDURE DE SUPPLANTATION (MODALITÉS D'APPLICATION DES PRINCIPES GÉNÉRAUX NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE), À L'EXCLUSION DE LA RÉMUNÉRATION	24
ARTICLE 9 AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL, À L'EXCLUSION DE LA RÉMUNÉRATION	27

ARTICLE 10	30
MODALITÉS RELATIVES À LA PRISE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, AU RAPPEL AU TRAVAIL ET À LA DISPONIBILITÉ ET CE, À L'EXCLUSION DES TAUX ET DE LA RÉMUNÉRATION	
ARTICLE 11	32
CONGÉS FÉRIÉS, CONGÉS MOBILES ET VACANCES ANNUELLES, À L'EXCLUSION DES QUANTA ET DE LA RÉMUNÉRATION	
ARTICLE 12	35
OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉS SANS SOLDE, À L'EXCLUSION DE CEUX PRÉVUS AU RÉGIME DE DROITS PARENTAUX	
ARTICLE 13	41
DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES À L'EXCLUSION DES MONTANTS ALLOUÉS ET DU RECYCLAGE DES PERSONNES SALARIÉES BÉNÉFICIAIRE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI	
ARTICLE 14	44
ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DES INSTALLATIONS MAINTENUES PAR UN ÉTABLISSEMENT VISÉ PAR LA LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX AVEC LES USAGERS VISÉS PAR CETTE LOI OU À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT VISÉ PAR LA LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX POUR LES AUTOCHTONES CRIS AVEC LES BÉNÉFICIAIRES VISÉS PAR CETTE LOI	
ARTICLE 15	45
MANDATS ET MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS LOCAUX EN REGARD DES MATIÈRES PRÉVUES À LA PRÉSENTE ANNEXE À L'EXCEPTION DES LIBÉRATIONS SYNDICALES REQUISES AUX FINS DE LA NÉGOCIATION DE CES MATIÈRES	
ARTICLE 16	46
RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES	
ARTICLE 17	47
AFFICHAGE D'AVIS	
ARTICLE 18	48
ORDRES PROFESSIONNELS	

ARTICLE 19	49
PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES	
ARTICLE 20	50
CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS VISÉS PAR LA LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX OU DES BÉNÉFICIAIRES VISÉS PAR LA LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX POUR LES AUTOCHTONES CRIS	
ARTICLE 21	51
PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS	
ARTICLE 22	52
RÈGLES À SUIVRE LORSQUE L'EMPLOYEUR REQUIERT LE PORT D'UNIFORME	
ARTICLE 23	53
VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE	
ARTICLE 24	54
MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES	
ARTICLE 25	56
ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE	
ARTICLE 26	57
ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT, À L'EXCEPTION DES QUANTA	
DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES ET SIGNATURES	
POUR LA CATÉGORIE 4	58
POUR LA CATÉGORIE 3	59
LETTRE D'ENTENTE 1	60
ENTENTE RELATIVE À L'APPLICATION D'UN HORAIRE DE SOIXANTE-TROIS (63) HEURES RÉPARTIES SUR DEUX (2) SEMAINES	
LETTRE D'ENTENTE 2	66
LISTE DE RAPPEL	
ANNEXE 1	70
HORAIRE VARIABLE ET COMPRIMÉ	

ARTICLE 1

NOTION DE POSTES, À L'EXCLUSION DU POSTE RÉSERVÉ, ET LEURS MODALITÉS D'APPLICATION

1.01 Poste

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

1.02 Poste fusionné

« Poste fusionné » désigne les fonctions d'un ou de plusieurs titres d'emploi, dans un ou plusieurs services.

- a) Les postes fusionnés existant à la date d'entrée en vigueur de la présente convention sont réputés fusionnés au sens de celle-ci.
- b) Dans le cas de nouvelles fusions de postes, l'employeur affiche le poste ainsi fusionné conformément aux dispositions locales prévues à l'article 7.
- c) Les fonctions du poste fusionné doivent être compatibles et de même ordre dans l'un ou l'autre des cas suivants :
 - Fusion de postes à temps partiel;
 - Lorsque des circonstances régulières font que les tâches de plus d'un poste peuvent être accomplies sans surcharge de travail pour une personne salariée.
- d) 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.

1.03 Équipe volante

Le poste de l'équipe volante est affiché et comblé selon les dispositions prévues à l'article 7.

1.04 La conversion des heures

ÉNONCE DE PRINCIPE

Les parties reconnaissent l'importance de mettre en place une structure maximisant le nombre de postes à temps complet dans le but de stabiliser les ressources humaines, d'accroître la régularité des affectations de travail et ainsi, favoriser l'attraction, la rétention et la mobilisation des ressources humaines. Par conséquent, l'employeur crée et affiche prioritairement des postes à temps complet.

CONCERNANT LA CRÉATION DE POSTES À TEMPS COMPLET

Dans le but de maximiser le nombre de postes à temps complet, les parties conviennent d'une procédure de transition. Ainsi, le comité des relations du travail procède, dans les deux (2) mois de la date d'entrée en vigueur des dispositions locales, à la détermination d'une structure de postes à temps complet.

Pour ce faire, il détermine par service, par appellation d'emploi, par quart de travail, par semaine, par jour, le nombre de personnes salariées nécessaire pour assumer les besoins du service. Le nombre de postes à temps complet est obtenu en soustrayant le nombre de présences nécessaire le dimanche et le samedi du nombre de présences total d'une semaine et en divisant le solde par cinq (5). S'il y a un reste à la division, ces journées de travail sont ajoutées à un poste à temps partiel, s'il y a lieu, pour former un poste à temps complet ou augmenter le nombre de jours de travail d'un poste à temps partiel.

Lorsqu'une personne salariée est requise la fin de semaine, le poste à temps partiel est de (deux) 2 jours par semaine pour couvrir les congés hebdomadaires d'un temps complet (une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines et un (1) congé dans la semaine) ou d'un (1) jour par semaine pour couvrir un samedi ou un dimanche ou la fin de semaine.

À compter de la 61^e journée, après l'entrée en vigueur des dispositions locales, un poste à temps partiel, comptant un nombre de jours de travail différent d'un poste à temps partiel déterminé au paragraphe précédent, n'est pas affiché lorsqu'il devient vacant. Il est temporairement dépourvu de son titulaire et comblé selon les dispositions de l'article 4.

Dès qu'un nombre suffisant de jours de travail permet la création d'un poste à temps complet, l'employeur procède à sa création et à son affichage. L'employeur procède, également, à la création et à l'affichage des postes à temps partiel déterminés par la structure de postes à temps complet.

Après (vingt) 20 mois de la date d'entrée en vigueur des dispositions locales, le comité des relations du travail fait le bilan du nombre de postes à temps complet créés durant la période transitoire. Cette période est prolongée d'un commun accord, notamment si, à court terme, un poste à temps complet peut être créé par l'application de la procédure de transition.

Si la période transitoire n'est pas prolongée, l'employeur crée et affiche un poste à temps partiel, s'il y a lieu, composé des journées de travail d'un ou des postes à temps partiel devenu(s) vacant(s) durant la période transitoire.

CONCERNANT LA CONVERSION DES HEURES

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

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

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

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur des dispositions locales, l'employeur transmet au syndicat l'information nécessaire à la détermination de la période mentionnée au premier (1^{er}) alinéa. 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 les agences de recrutement.

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 appellation d'emploi;
- les heures de travail régulières effectuées par l'équipe de remplacement par service et par appellation d'emploi;
- les heures de travail en heures supplémentaires par service et par appellation d'emploi;
- les heures de travail des agences de recrutement par service et par appellation d'emploi;
- les horaires de travail.

- 3- Les parties procèdent à une analyse du nombre d'heures ainsi obtenues afin de les réduire en tenant compte :

- a) Du nombre d'heures de remplacement attribuable à des postes vacants et du nombre d'heures des postes qui ont été créés à la suite d'une transformation d'heures de remplacement en postes depuis la fin de la période budgétaire de référence. Les postes doivent avoir été affichés avant la fin de l'exercice de conversion;
- b) Du nombre d'heures effectuées dans le cadre de remplacements de postes qui ont été abolis depuis la fin de la période budgétaire de référence;
- c) Du nombre d'heures qui seront visées par une transformation ayant fait l'objet d'un avis en vertu de l'article 14.09 de la convention collective nationale ou faisant l'objet d'une démarche de transformation ou de réorganisation prévue à la lettre d'entente n° 13;
- d) De la nécessité de s'assurer que la création de postes n'entraînera pas d'accroissement des heures travaillées.
- e) De la fréquence des absences simultanées par quart de travail ou partie de quart de travail ainsi que par jour de la semaine;
- f) De la régularité du nombre d'heures des surcroûts temporaires et des travaux à durée limitée.

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

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

- 4- À partir du volume d'heures par appellation 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;
 - b) Sous réserve des dispositions de l'article 14.08 de la convention collective nationale, les postes devenus vacants, suite à l'affichage de ces postes à temps complet, font l'objet d'une analyse en vue de créer de nouveaux postes à temps complet dans le service;
 - c) Ensuite, par l'une ou l'autre des possibilités suivantes :
 - création de postes d'équipe volante ou fusionnés à temps complet;
 - création de postes à temps partiel dans un service comportant au moins douze (12) jours complets de travail par période de quatre (4) semaines.

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

- 5- Les postes créés en vertu des dispositions locales sont affichés et comblés conformément aux dispositions de la convention collective nationale. Les postes créés en vertu des dispositions de l'alinéa 4 a) sont affichés dans les trente (30) jours de la fin des travaux.
- 6- Les parties locales peuvent convenir de toute autre modalité ayant pour objectif d'accroître la portée des présentes dispositions locales ou de tout autre sujet relatif à l'application des présentes dispositions locales
- 7- Les établissements visés par la fermeture totale ou un changement d'œuvre, à la suite de la publication des plans de réorganisation des services des agences de santé et de services sociaux, sont exclus de l'application des présentes dispositions locales
- 8- Deux (2) ans après avoir effectué l'exercice de conversion des heures en postes, les parties l'effectuent à nouveau.
- 9- Pour participer aux travaux, l'employeur libère des personnes salariées en vertu des dispositions de l'article 6.13 de la convention collective nationale.

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

CONCERNANT LA TRANSFORMATION D'UN POSTE DE TEMPS COMPLET À TEMPS PARTIEL

Afin de favoriser la dotation des postes et pouvoir attirer des candidatures de personnes préférant travailler à temps partiel, lorsqu'un poste à temps complet demeure vacant après affichage, l'employeur le transforme en un poste à temps partiel comportant au moins sept (7) jours de travail par période de quatorze (14) jours.

Le nombre de postes à temps complet ainsi transformés en postes à temps partiel ne peut représenter plus de 20 % des postes du même titre d'emploi dans le service.

Un poste à temps partiel ayant été créé originalement en fonction d'un besoin du service ou de la capacité budgétaire limitée à temps partiel n'est pas comptabilisé au pourcentage maximal mentionné ci-dessus.

ARTICLE 2

NOTIONS DE SERVICE ET DE CENTRE D'ACTIVITÉS

2.01 Service

« Service » désigne un ensemble d'activités hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement

L'employeur fournit, dans les soixante (60) jours civils de l'entrée en vigueur des matières négociées et agréées à l'échelle locale, la liste des différents services.

Dans le cas d'une modification à la structure des services, l'employeur fournit une liste des services dans les quatorze (14) jours suivants lorsqu'il n'y a aucun mouvement de personnel (transfert de poste) et soixante (60) jours pour les autres situations, tel que prévu aux dispositions nationales.

2.02 Définitions

Aux fins d'application des dispositions de la convention collective nationale, les termes suivants sont utilisés :

Installation : Une installation regroupe l'ensemble des services à une adresse civique. À cet effet, le CSSS de Saint-Léonard et Saint-Michel regroupe les installations suivantes :

1. Centre d'hébergement de Saint-Michel
2. Centre d'hébergement des Quatre-Temps
3. Centre d'hébergement des Quatre-Saisons
4. CLSC de Saint-Michel
5. CLSC de Saint-Léonard

Ainsi que toute autre installation qui pourrait y être ajoutée.

S'il y a ajout d'installation, l'employeur en avise le syndicat quatorze (14) jours à l'avance.

Établissement : Le CSSS de Saint-Léonard et Saint-Michel.

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

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

ARTICLE 3

DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

3.01 Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation, les modalités de la période de probation normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi sont communiquées à la personne salariée lors de son embauche.

La durée de la période de probation est établie comme suit :

- a) Poste de niveau secondaire : 50 jours
- b) Poste de niveau collégial : 70 jours
- c) Poste de niveau universitaire,
avec un an et plus d'expérience : 100 jours
- d) Poste de niveau universitaire : 120 jours

Si l'employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les 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 4

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

4.01 Poste temporairement dépourvu de titulaire

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

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

2. Un poste est temporairement dépourvu de titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une des raisons suivantes :

- Congé annuel (vacances)
- Congés fériés
- Congés parentaux
- Maladie ou accident
- Activités syndicales
- Congés pour études avec ou sans solde
- Période d'affichage prévue à l'article 7
- Congés sociaux
- Congé sans solde
- Période durant laquelle l'établissement attend la personne salariée du SRMO (SPSSS)
- Congés mobiles
- Congé à traitement différé
- Suspension
- Durée pendant laquelle la personne salariée occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation
- Période comprise entre la date où le poste devient vacant et la date d'entrée en fonction d'une candidate ou d'un candidat, selon les termes de l'article 7
- Congés chômés découlant de la conversion en temps de primes et du temps supplémentaire
- Mandats spéciaux à l'extérieur de l'établissement
- Journées libérées par la personne en retraite progressive

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

4. Avant d'utiliser les dispositions prévues à l'article 6.03, l'employeur applique la procédure suivante :

Dans le cas où il est prévu que la durée de l'absence du titulaire peut excéder trente (30) jours, l'employeur qui décide de combler de façon complète, partielle et/ou interrompue le poste temporairement dépourvu de titulaire, avant de le faire, s'engage à donner par ordre d'ancienneté à l'intérieur du service concerné, une assignation temporaire à une personne salariée à temps complet détentrice de poste, pouvant répondre aux exigences normales du poste temporairement dépourvu de titulaire. Il est entendu qu'une assignation temporaire accordée en vertu du présent alinéa ne peut entraîner plus d'une mutation dans le service concerné. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire qu'elle avait, lorsqu'elle occupait ce poste

- 4.02** Aux fins du présent article, un remplacement signifie : combler un poste temporairement dépourvu de titulaire, exécuter, pour une période inférieure à six (6) mois, des surcroûts de travail ou des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties. Dans ce cas, l'employeur procède à l'affectation du personnel de la façon suivante :

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

4.03 Affectation de 6 mois et plus

L'affectation de six (6) mois et plus est affichée aux endroits habituels. Cette affectation sera affichée à l'avance de l'absence prévue et tous les salariés titulaires de poste à temps complet de l'accréditation ont le droit de postuler. Seules les affectations à temps complet de six (6) mois et plus seront affichées.

L'affectation est accordée par ancienneté parmi les candidats qui répondent aux exigences normales de la tâche.

À la fin de l'affectation, la personne salariée reprend son poste.

Un désistement par la personne salariée de l'affectation une fois débutée, a pour conséquence, la perte du droit de postuler sur les affectations pour une période d'un (1) an.

Il est entendu qu'une assignation temporaire accordée en vertu du présent article ne peut entraîner plus d'une mutation.

ARTICLE 5

NOTION DE DÉPLACEMENT ET SES MODALITÉS D'APPLICATION À L'EXCLUSION DE LA RÉMUNÉRATION

5.01 Définition de déplacement

Désigne la mutation d'une personne salariée exigée par l'employeur pour les motifs prévus au processus de déplacement prévu à la présente convention collective nationale

5.02 Processus et modalité de déplacement

Le processus de déplacement est applicable uniquement lorsqu'aucun moyen n'y pourvoit aux présentes dispositions locales et pour les motifs spécifiques suivants :

- a) Absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un service lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportune et que personne de l'équipe de remplacement ou de la liste de disponibilité n'est disponible à assumer le remplacement.

Le déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail ni survenir plus d'une fois par quart. Il ne peut non plus se faire de façon répétitive.

- b) Force majeure : tel déplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté.
- c) Dans le cas de fermeture temporaire, totale ou partielle d'un service pour des raisons hors du contrôle de l'employeur. Telle fermeture ne peut excéder quatre (4) mois. Dans ce cas, l'employeur affiche une liste des postes disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées y inscrivent leurs préférences dans l'ordre de leur ancienneté. Dans l'éventualité où certaines personnes salariées n'expriment aucun choix, l'employeur procède au déplacement en commençant par le moins ancien ou autrement, si les parties en conviennent. Ces déplacements s'effectuent en tenant compte des exigences normales de la tâche.
- d) Dans toute autre situation dont les parties conviennent localement, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement prévu aux présentes dispositions locales n'est applicable adéquatement.
- e) Dans tous les cas, la personne salariée ne subit aucune diminution de salaire et les postes doivent être compatibles et de même ordre.

ARTICLE 6

RÈGLES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES, À L'EXCLUSION DE CELLES RELATIVES AUX PERSONNES SALARIÉES BÉNÉFICIAIRES DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI, AUX PERSONNES SALARIÉES EN INVALIDITÉ ET AUX PERSONNES SALARIÉES BÉNÉFICIAIRES DU RÉGIME DE DROITS PARENTAUX

6.01 Liste de rappel

La liste de rappel comprend :

- a) Les personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité;
- b) les autres personnes salariées qui sont :
 - i) Les personnes salariées embauchées pour effectuer du remplacement;
 - ii) Les personnes salariées qui ont abandonné leur poste pour s'inscrire sur la liste de rappel;
 - iii) Les personnes salariées mises à pied qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi au sens de l'article 15.03 de la convention collective nationale.

6.02 La personne salariée de la liste de rappel doit exprimer sa disponibilité par écrit. Cependant, la personne salariée exprime une disponibilité adaptée aux besoins de l'établissement.

La personne salariée inscrite sur la liste de rappel de plus d'un établissement ou de plus d'une unité de négociation n'a pas l'obligation de respecter la disponibilité exprimée lorsqu'elle démontre, à la demande de l'employeur, qu'elle a accepté une assignation ou un poste dans une autre unité de négociation ou un autre établissement incompatible avec sa disponibilité.

Lorsque le taux de non respect de disponibilité non justifié pour une personne salariée est supérieur ou égal à 25 %, elle reçoit un premier avis écrit l'informant qu'elle néglige régulièrement de respecter sa disponibilité et de la modifier si elle n'est pas en mesure de la respecter.

À l'intérieur des douze (12) mois suivant le premier avis, si le taux de non respect non justifié de disponibilité est à nouveau de 25 % et plus, la personne salariée reçoit un deuxième avis l'informant de sa radiation de la liste de rappel pour une période pouvant aller jusqu'à un maximum d'un (1) mois.

À l'intérieur des douze (12) mois suivant la première radiation si le taux de non respect non justifié de disponibilité est à nouveau de 25 % et plus, la personne salariée reçoit un avis l'informant de sa radiation définitive et permanente de la liste de rappel

Pour la personne salariée non détentrice de poste, cette radiation définitive et permanente a pour effet de mettre fin à son lien d'emploi.

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

- a) La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Une personne salariée peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi;
- b) Les personnes salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche;

Tant que la personne salariée n'a pas débuté une assignation, elle est réputée disponible pour toute assignation plus avantageuse

Une personne salariée qui devient disponible ne peut réclamer une affectation déjà donnée.

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel dont le nombre d'heures pour une journée est inférieur à celui de la journée régulière de travail est réputée disponible pour toute assignation de trente (30) jours et plus.

Entre le 15 décembre et le 15 janvier, toute affectation est offerte selon les modalités prévues à 6.03c des dispositions locales.

- c) Lorsque la durée de l'assignation est de moins de cinq (5) jours, 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 à la liste de rappel, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche;

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

Si à la suite de l'application des sous-alinéas précédents, l'assignation n'a pu être entièrement comblée, la partie non comblée de l'assignation est offerte d'abord à une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel déjà orientée et ensuite à une personne salariée de la liste de rappel déjà orientée.

- d) Lorsque la durée prévue de l'assignation est de cinq (5) jours et plus, l'assignation est accordée conformément à l'alinéa b) du présent paragraphe. Toutefois, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut quitter temporairement son poste et obtenir cette assignation pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le service concerné. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation reprend, lors de sa réintégration à son ancien poste, le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste; Toutefois, une affectation représentant jusqu'à quatre (4) jours de travail par période de quatorze (14) jours qui nécessite une continuité de service est offerte en priorité aux titulaires de poste à temps partiel du service concerné.

- e) Lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une personne salariée de la liste de rappel non titulaire d'un poste est déjà assignée pour une durée supérieure à trente (30) jours à un poste temporairement dépourvu de titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours;

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

- f) Pour le remplacement de congés annuels (vacances) débutant au cours de la période normale, les personnes salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de titulaire à l'intérieur de cette période. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels. Les modalités de ces assignations font l'objet d'ententes entre les parties;
- g) Une personne salariée peut quitter son assignation lorsque celle-ci est modifiée à la suite l'application des dispositions de l'article 22.27 de la convention collective nationale ou lorsqu'une personne salariée titulaire d'un poste en invalidité débute un retour progressif sur son poste en vertu des articles 23.29 e et 23.45 de la convention collective nationale. Dans ce cas, 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 à l'article 22.27 de la convention collective nationale;
- h) Lorsqu'un remplacement de trente (30) jours et plus débute alors que la personne salariée de la liste de rappel est absente pour une raison prévue aux dispositions locales, celle-ci est réputée être disponible pour un tel remplacement si elle peut occuper ce remplacement à compter du jour suivant la journée où débute le remplacement;
- i) Les parties peuvent convenir, par entente au niveau local pour les personnes salariées de la liste de rappel, de modalités différentes de celles prévues à l'article 7.10 de la convention collective nationale.

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

- 6.04** Pour les assignations de cinq (5) jours et plus, l'employeur avise par écrit la personne salariée de la liste de rappel ou de l'extérieur qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés à l'article 4.01 des particularités suivantes :
- L'identité du poste;
 - Le nom de la ou du titulaire (s'il y a lieu);
 - La durée probable de l'emploi;
 - Le salaire.

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

- 6.05** La personne salariée de la liste de rappel ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou de mise à pied prévue à l'article 8. Son nom est inscrit sur la liste de rappel à la fin du remplacement.

Cependant, la personne salariée qui occupe un poste ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus à l'article 4.01, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines.

- 6.06** Les parties conviennent que les personnes salariées assignées à des postes temporairement dépourvus de titulaire sont soit des personnes salariées à temps complet temporaire, soit des personnes salariées à temps partiel, tel que défini aux articles 1.01-2 et 1.01-3 de la convention collective nationale et ne peuvent être considérées comme des personnes salariées occasionnelles ou temporaires.

Les personnes salariées visées par l'annexe P de la convention collective nationale qui sont réputées être à temps complet en vertu de l'alinéa précédent accumulent des congés mobiles durant la période au cours de laquelle elles détiennent un tel statut.

- 6.07** 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 dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est inférieure à trente (30) jours peut quitter son assignation pour bénéficier de cette orientation. Au terme de celle-ci, elle peut reprendre son assignation ou une nouvelle assignation, et ce, sans perte de salaire.

Dans le cas où le programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours ou moins vise un remplacement spécifique, la personne salariée devra également être disponible pour effectuer le remplacement. 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 des dispositions locales, l'employeur n'est pas tenu d'orienter, en vertu des dispositions du présent paragraphe, plus de trois (3) fois les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel par période de 2 ans. Pour les personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la des dispositions locales, l'orientation reçue à l'embauche est incluse dans ce nombre.

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

Pour les autres modalités de la liste de rappel, voir la lettre d'entente 2 annexée aux dispositions locales.

ARTICLE 7

RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES À L'INTÉRIEUR DES INSTALLATIONS MAINTENUES PAR L'ÉTABLISSEMENT, À L'EXCLUSION DE CELLES RELATIVES AUX PERSONNES SALARIÉES BÉNÉFICIAIRES DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI ET AUX PERSONNES SALARIÉES EN INVALIDITÉ ET DE CELLES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

7.01 Sous réserve de dispositions contraires, l'employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Lorsque le poste est vacant suite à la mutation d'une personne salariée, l'employeur affiche le poste ainsi vacant dans un délai de soixante (60) jours de la fin de la période d'initiation ou d'essai.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier ces délais.

Nonobstant le paragraphe précédent, aucun affichage de poste n'a lieu entre le 15 juin et la fête du Travail. Cependant, tous les postes devenus vacants ou nouvellement créés entre le 15 avril et le 15 juin et qui n'auront pas été affichés avant le 15 juin, ainsi que ceux devenus vacants ou nouvellement créés entre le 15 juin et le 15 août, doivent être affichés au plus tard, la semaine suivant la fête du Travail.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévus aux articles 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 à l'article 14.09 de la convention collective nationale.

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période d'au moins quinze (15) jours et une copie de l'affichage est transmise au syndicat.

7.02 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

- 1- Le titre d'emploi et le libellé apparaissant à la convention collective nationale;
- 2- L'échelle de salaire;
- 3- Le service et le lieu physique ou l'aire géographique où la personne salariée est affectée en permanence;
- 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 réel de jours de travail par période de deux (2) semaines;
- 7- Le quart de travail; et,
- 8- L'horaire de travail, à titre indicatif.
- 9- Tests requis, à titre indicatif.

10- Véhicules requis, à titre indicatif.

11- Exigences spécifiques, à titre indicatif.

Un poste à temps partiel vacant ou nouvellement créé doit comporter le nombre d'heures par jour prévu au titre d'emploi.

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

- 7.03** Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement, selon les dispositions de l'article 4.01, pendant la période d'affichage.
- 7.04** La personne salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures à la Direction des ressources humaines.
- 7.05**
- a) Un registre des postes est établi afin de compléter la procédure d'affichage. Il permet à la personne salariée de poser sa candidature à un poste affiché lorsqu'elle est absente du travail.
 - b) Le registre des postes est un mécanisme d'exception. L'inscription au registre des postes est considérée dans le processus de dotation que lorsque la personne salariée est absente durant plus de la moitié de la période d'affichage. Une telle inscription n'a pas pour effet d'annuler l'obligation de poser sa candidature à tout poste affiché si la personne salariée est présente pendant toute ou une partie de la période d'affichage.
 - c) La personne salariée inscrit les titres d'emploi, les statuts et les quarts de travail pour lesquels elle désire poser sa candidature. L'inscription au registre des postes peut être modifiée en tout temps.
 - d) L'employeur transmet au syndicat une copie de l'inscription de la personne salariée et de toutes les modifications subséquentes à celle-ci.
 - e) Seules les personnes prévoyant être absentes pour la période identifiée à l'alinéa a), doivent y inscrire leur nom pour être éligibles à un poste affiché durant leur absence. Dès leur retour au travail, elles doivent retirer leur nom du registre des postes et utiliser le formulaire prévu à cet effet pour poser leur candidature à un poste. Si la personne salariée de retour au travail ne retire pas son nom au registre des postes, l'employeur s'assure que la personne est de retour au travail et retire lui-même le nom du registre des postes.
- 7.06** Une personne salariée ne peut obtenir plus de deux (2) mutations dans une période de douze (12) mois qui débute après la date de fin de la période d'initiation et d'essai si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste.

7.07 Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise au syndicat.

7.08 Le poste est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences requises par l'employeur doivent être pertinentes et en relation d'une part, avec la nature des fonctions et d'autre part, avec la complexité relative des attributions du poste à combler. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

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

Les tests sont effectués pendant les heures de travail.

En cas de litige, une copie des tests et la grille d'évaluation sont transmises au syndicat à sa demande.

Une personne salariée à temps partiel peut détenir plus d'un poste si les horaires de travail de ces postes sont compatibles.

7.09 Nonobstant les dispositions de l'article 7.08, dans le cas des personnes salariées classées dans la catégorie – professionnels et professionnelles, le poste est accordé à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté, parmi celles qui ont postulé et qui ont obtenu une note minimale de 75 pour cent lors de la sélection.

7.10 Nonobstant l'article 7.08, la personne salariée qui a subi une rétrogradation à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou de mise à pied ou à la suite de l'application de l'article 15.05 de la convention collective nationale, est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé comportant le même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa rétrogradation.

Si la personne salariée est la seule candidate satisfaisant aux critères d'attribution établis à l'article 7.07 ou si elle est parmi les candidats ou les candidates satisfaisant le mieux aux critères d'attribution établis à l'article 7.08, le poste lui est accordé. Un refus de sa part équivaut à un abandon volontaire de son emploi.

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

7.11 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation est soumise au processus d'affichage et le poste est accordé conformément aux dispositions du présent article.

7.12 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage, et ce, pour une durée de quinze (15) jours. L'employeur avise par écrit la personne salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet une copie de la nomination à la personne représentante syndicale.

La personne salariée qui ne peut, pour des raisons attribuables à l'employeur, entrer en fonction dans un délai de trente (30) jours reçoit les avantages liés au nouveau poste.

7.13 La personne salariée, à qui le poste est attribué, a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de :

Nomenclature des titres d'emploi	Durée de la période d'initiation et d'essai
- Techniciens et techniciennes	Quarante-cinq (45) jours de travail
- Personnel de bureau	
- Professionnels et professionnelles	Quatre-vingt-dix (90) jours de travail

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

La personne salariée peut mettre fin à sa période d'initiation et d'essai et conserver le poste avec l'accord de son supérieur immédiat, la Direction des ressources humaines et le syndicat.

7.14 Lorsque la personne salariée est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur, il incombe alors à l'employeur de prouver que la personne salariée n'avait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

7.15 Une personne salariée peut occuper temporairement un poste hors de l'unité de négociation pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

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

7.16 PRIME DE COORDINATION PROFESSIONNELLE

Lorsque l'employeur évalue que les besoins du service justifient l'octroi d'une prime de coordination professionnelle, et ce, tel qu'il est prévu à l'article 2.21 de l'annexe F de la convention collective nationale, cette prime est accordée de la façon suivante :

- Un avis à cet effet est affiché dans le service pendant sept (7) jours de calendrier;
- Durant cette période, la personne intéressée dépose sa candidature par écrit à son supérieur immédiat;
- Les candidatures pour ces fonctions sont limitées aux personnes salariées de l'équipe à superviser.

ARTICLE 8

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION (MODALITÉS D'APPLICATION DES PRINCIPES GÉNÉRAUX NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE), À L'EXCLUSION DE LA RÉMUNÉRATION

PROCÉDURE DE MISE À PIED

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

La personne salariée dont le poste est aboli est celle qui a le moins d'ancienneté dans le service, dans le titre d'emploi, dans le statut et dans le quart de travail visés.

1re étape :

La personne salariée dont le poste est aboli a le choix : de rester dans son service dans le même titre d'emploi, mais sur un autre quart de travail, auquel cas, elle supprime une personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'elle et qui est celle ayant le moins d'ancienneté sur le quart choisi.

ou

D'aller dans un autre service, dans le même titre d'emploi, dans le même statut, auquel cas, elle supprime une personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'elle et qui est celle ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui travaillent sur le même quart de travail que celui qu'elle détenait.

2^e étape :

Si elle n'a pu supplanter à la 1^{re} étape, la personne salariée peut supplanter dans un autre service, dans le même titre d'emploi, dans le même statut, auquel cas, elle supprime une personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'elle et qui est la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans le service et ce, peu importe le quart de travail.

3^e étape :

Si elle n'a pu supplanter en 2^e étape, la personne salariée peut supplanter dans tout service, dans un autre titre d'emploi, dans le même statut, auquel cas, elle supprime une personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'elle et qui est la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans le service et ce peu importe le quart de travail.

Chaque personne salariée supplantée reprend à la 1^{ère} étape.

En aucun cas, la personne salariée ne peut être tenue de supplanter dans un secteur d'activités autre que le sien. Les secteurs d'activités sont ceux définis à l'article 15.05 Section IV de la convention collective nationale.

Les exigences sont celles prévues au libellé de ce titre d'emploi dans la nomenclature des titres d'emploi.

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

La personne salariée n'est pas tenue de supplanter hors de son lieu d'affectation ou au-delà de 50 km de sa résidence, tant que les dispositions de l'article 14.18c de la convention collective nationale sont applicables.

La personne salariée qui s'est prévalu de la procédure de supplantation bénéficie d'une période d'adaptation visant à la familiariser à son nouveau poste.

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

8.02 Après l'application de toute la procédure prévue à l'article 8.01, une personne salariée à temps partiel peut supplanter selon la procédure prévue à l'article 8.01 :

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

Ou

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

La personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue à l'article 8.01, si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à l'article 8.01.

8.02A Malgré l'obligation de supplanter selon le statut prévu à l'article 8.01, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une personne salariée à temps partiel, à toutes fins que de droit, et en respectant les mécanismes prévus à l'article 8.01, sauf quant à l'identité de statut.

8.03 Si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à l'article 8.01, une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 9.

8.04 La personne salariée visée par l'application des articles 8.01, 8.02, 8.03 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours ouvrables pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

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

8.06 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 dans un autre titre d'emploi de professionnel, doit posséder les qualifications requises sur le plan de classification pour ce titre d'emploi et répondre aux exigences de la tâche.

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

8.07 Les personnes salariées qui ne bénéficient pas des articles 15.02 ou 15.03 de la convention collective nationale et qui sont mises à pied à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement.

ARTICLE 9

AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL, À L'EXCLUSION DE LA RÉMUNÉRATION

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

9.01 Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour chacune des personnes salariées assujetties aux présentes dispositions locales est celui indiqué à son titre d'emploi.

- a) La semaine régulière des personnes salariées travaillant trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) est répartie sur cinq (5) jours de sept heures et trois quarts (7 3/4) par jour de travail.
- b) La semaine régulière des personnes salariées travaillant trente-six heures et quart (36 1/4) est répartie sur cinq (5) jours de sept heures et quart (7 1/4) par jour de travail.
- c) La semaine régulière des personnes salariées travaillant trente-cinq (35) heures est répartie sur cinq (5) jours de sept (7) heures par jour de travail.

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

Dans le cas où un système d'heures brisées existe, l'amplitude doit être déterminée en fonction des besoins du service et elle ne peut dépasser un maximum de onze (11) heures.

L'employeur ne peut transformer un poste régulier en poste d'heures brisées sans entente avec le syndicat.

Horaire variable et comprimé tel que prévu à l'annexe 1.

Les parties s'entendent, après un (1) an de la signature des dispositions locales, de revoir les modalités d'application de l'horaire variable et comprimée qui sont prévues à l'annexe 1.

9.02 Aux fins du calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier, i.e. du dimanche (00 h 01) au samedi soir (24 h).

9.03 Aux fins des présentes, les mots « fin de semaine » signifient le samedi et le dimanche.

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

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

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

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

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

9.06 Il est accordé à toute personne salariée régie par les présentes dispositions locales deux (2) jours complets de repos par semaine. L'employeur s'efforce de donner deux jours consécutifs de repos.

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

Les congés de fin de semaine doivent 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 de congé possible. Toutefois, la personne salariée a droit à au moins une (1) fin de semaine de congé par période de deux (2) semaines.

L'employeur s'engage à rencontrer la partie syndicale dans les cas de réorganisation des heures de travail.

9.06A L'horaire de travail de la personne salariée libérée en vertu de l'article 6 de la convention collective nationale doit permettre à celle-ci de bénéficier de deux (2) jours de congé complet de repos conformément aux dispositions des présentes dispositions locales.

Ces jours de repos ne peuvent être cédulés les jours où la personne salariée est libérée pour les activités mentionnées au paragraphe précédent.

Si l'horaire de travail doit être modifié, l'article 9.10 est applicable.

9.07 Il est loisible à deux (2) personnes salariées, d'un même titre d'emploi et d'un même service, d'échanger entre elles leurs jours de congé et leur horaire de travail tels qu'établis, et ce, avec le consentement de leur personne supérieure immédiate, laquelle ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 10 ne s'appliquent pas dans ce cas.

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

À moins de son consentement, la personne salariée ne peut être soumise à un horaire de travail comportant plus de cinq (5) jours de travail consécutifs. La personne salariée de la liste de rappel peut refuser, sans préjudice, un remplacement si ce remplacement l'amène à travailler plus de cinq (5) jours consécutifs.

Cependant, si le besoin du service le demande (exemple : horaire de 3 jours de 12 heures ou 70 heures réparties en une semaine de 6 jours et une de 4 jours, etc.) ou si, dans un cas particulier, l'employeur ne peut faire autrement, une personne salariée peut être appelée à travailler, exceptionnellement, une sixième journée. Dans ce cas, les règles du temps supplémentaire s'appliquent.

9.09 L'horaire de travail est établi en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées. Il est affiché aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvre une période d'au moins quatre (4) semaines.

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

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

L'employeur donne un accès limité au syndicat au dossier de l'employé, relevé de présence, horaire de travail, des affichages de postes ainsi que du registre de postes disponibles par un système informatique.

De plus, la partie syndicale s'engage à respecter la confidentialité des informations ainsi obtenues. Lorsqu'une information est disponible par le système informatique, nonobstant ce qui est prévu aux dispositions locales, l'employeur n'a pas à fournir cette même information en version papier.

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

Disposition particulière

9.11 Nonobstant les dispositions de l'article 12.16 de la convention collective nationale, une personne salariée titulaire d'un poste à temps complet affectée à un service opérant sept (7) jours par semaine peut réduire son temps de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines aux conditions suivantes :

- 1) qu'une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel du même titre d'emploi et du même service accepte d'augmenter ses jours de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines et que ceux-ci soient compatibles avec son horaire de travail,
- 2) et, s'il y a lieu, que les journées de travail libérées par la personne salariée titulaire d'un poste à temps complet et non récupérées suite à l'application des dispositions du sous-alinéa précédent soient attribuées en totalité aux autres personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel du même service.

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

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

ARTICLE 10

MODALITÉS RELATIVES À LA PRISE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, AU RAPPEL AU TRAVAIL ET À LA DISPONIBILITÉ ET CE, À L'EXCLUSION DES TAUX ET DE LA RÉMUNÉRATION

10.01 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées 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.

L'employeur maintient, disponible et accessible, la compilation des heures travaillées en temps supplémentaire et des heures refusées par chaque personne salariée. Il transmet une copie de cette compilation au syndicat, à sa demande.

L'employeur n'est pas tenu de considérer la personne salariée de la liste de rappel pour la répartition du temps supplémentaire, sauf pendant les jours où elle est titulaire d'un poste à temps partiel dans le service concerné ou lorsque la personne salariée de la liste de rappel effectue un remplacement d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail.

Pour les modalités du temps supplémentaire pour les professionnels, se référer à l'article 3 de l'annexe F de la convention collective nationale

Pour les personnes salariées à temps complet autres que celles visées par l'annexe F, le temps supplémentaire effectué peut être accumulé jusqu'à un maximum de vingt-et-une (21) heures au taux applicable. La reprise du temps accumulé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur.

La reprise du temps accumulé se fait au plus tard le 31 mars de chaque année. À défaut d'avoir repris le temps accumulé, il est automatiquement monnayé.

Toutefois, la personne salariée qui le désire, peut se faire monnayer sa banque de temps, jusqu'à deux (2) fois par année.

10.02 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;
- 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.

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

L'employeur n'est tenu de respecter le volontariat exprimé selon l'article 10.02 que dans la mesure où la personne salariée peut se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$).

Là où la chose est possible à un taux normalement payé pour ce genre d'appareil, l'employeur fournit à la personne salariée en disponibilité un téléavertisseur.

La personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil.

ARTICLE 11

CONGÉS FÉRIÉS, CONGÉS MOBILES ET VACANCES ANNUELLES, À L'EXCLUSION DES QUANTA ET DE LA RÉMUNÉRATION

CONGÉS FÉRIÉS

11.01 Les congés fériés sont les suivants :

- 1) Confédération
- 2) Fête du Travail
- 3) Action de grâces
- 4) Noël
- 5) Lendemain de Noël
- 6) Jour de l'An
- 7) Lendemain du jour de l'An
- 8) Vendredi Saint
- 9) Lundi de Pâques
- 10) Journée des Patriotes
- 11) Fête nationale
- 12) Congé mobile 1
- 13) Congé mobile 2

Lorsqu'un congé férié survient le samedi ou le dimanche, les parties s'entendent au sujet de la date d'application de ce congé.

11.02 L'employeur tient compte, si possible, de la préférence exprimée par la personne salariée pour l'octroi d'un congé compensatoire lorsque la personne salariée a été tenue de travailler l'un des congés fériés.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut accumuler et maintenir une banque de cinq (5) congés fériés, lesquels sont utilisés après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. 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.

11.03 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 et pendant les fins de semaine.

La personne salariée qui travaille pour un service ouvert sept (7) jours sur sept (7) jours, a droit à six (6) jours consécutifs de congé incluant sa fin de semaine de congé, soit à Noël ou au Jour de l'An, lorsqu'elle est requise au travail, lors de cette période. Par contre, une septième (7^e) journée consécutive peut être accordée après entente avec l'employeur. De plus, avec l'accord de l'employeur, la personne salariée peut se voir accorder le congé de Noël ainsi que celui du Jour de l'An.

VACANCES ANNUELLES

- 11.04** La période située entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances.

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

- 11.05** Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison d'invalidité ou d'accident du travail survenu avant le début de sa période de vacances peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement.

Dans ce dernier cas, la personne salariée doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible. L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de la personne salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

- 11.06** Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances entre le 1^{er} et le 31 mai, durant la période normale de congés annuels et entre le 1^{er} et le 15 octobre, l'employeur affiche, au plus tard le 1er 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 du 15 novembre au 30 avril, l'employeur procède à un deuxième (2e) affichage le 1^{er} octobre et la personne salariée inscrit sa préférence au plus tard le 15 octobre.

Dans tous les cas, le supérieur immédiat détermine la date des congés annuels en tenant compte des besoins du service, de la préférence exprimée par les personnes salariées, de leur ancienneté, appliquée par service et des tâches à accomplir. 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.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les dates prévues au présent paragraphe.

Le nombre de personnes pouvant prendre leurs vacances simultanément doit permettre, minimalement, à l'ensemble des personnes salariées d'un service de prendre la totalité de leur congé annuel au cours de la période normale.

Pour la période qui se situe entre le 15 octobre et le 15 novembre, la personne salariée doit faire sa demande de vacances par écrit à son supérieur immédiat au moins quatorze (14) jours à l'avance. Après avoir pris connaissance de la demande, l'employeur doit répondre dans les sept (7) jours suivants. Le délai peut être prolongé en cas d'absence du gestionnaire.

Les demandes ainsi reçues seront traitées selon l'ordre d'arrivée.

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

Cependant, la personne salariée peut choisir de prendre une (1) semaine de vacances de manière fractionnée.

De plus, la personne salariée ayant droit à des journées de congés annuels excédant vingt (20) jours peut les obtenir de manière fractionnée.

Suite à l'affichage du calendrier des congés annuels, la personne salariée peut obtenir des jours de congés annuels de manière fractionnée pendant la période normale de congés annuels, après entente avec l'employeur.

Les parties peuvent, par entente au niveau local, convenir des moyens pour octroyer aux personnes salariées des fins de semaine complètes de congé au début et à la fin de leur congé annuel.

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

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

11.09 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1^{er} avril et au plus tard le 1^{er} novembre pour la deuxième (2e) période.

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

Cependant, une mutation ou une nouvelle assignation n'affecte pas le choix de vacances de la personne salariée.

Dans le cas d'une mutation volontaire qui entraîne une modification des choix de vacances d'une personne salariée, les parties s'entendent sur les modalités.

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

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

ARTICLE 12

OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉS SANS SOLDE, À L'EXCLUSION DE CEUX PRÉVUS AU RÉGIME DE DROITS PARENTAUX

12.01 **Congé partiel sans solde et congé partiel sans solde pour études**

L'employeur peut accorder à une personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service au 30 avril, 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 par semaine.

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

Malgré ce qui précède, si le congé partiel sans solde en est un pour études aux fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle applicables au secteur de la santé et des services sociaux et si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé partiel sans solde, la personne salariée obtient, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, une extension de son congé partiel sans solde pour la durée totale des études entreprises.

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

12.02 **Congé sans solde (quatre (4) semaines et moins)**

Après un (1) an de service, la personne salariée a droit à chaque année, 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 quatre (4) semaines à la condition qu'elle en fasse la demande trente (30) jours à l'avance. Ce congé sans solde peut être divisé jusqu'à quatre (4) périodes distinctes composées de semaine(s) complète(s). Les périodes ainsi divisées peuvent faire l'objet de plus d'une demande, jusqu'à un maximum de quatre (4).

La personne salariée travaillant en milieu scolaire peut obtenir ce congé sans solde pendant la période normale de vacances, à la condition d'avoir planifié de prendre au moins trois (3) semaines de congés annuels durant cette période.

12.03 **Congé sans solde (plus de quatre (4) semaines)**

La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après entente avec l'employeur et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé sans solde prévu à l'article 12.02, selon le cas. 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.

a) Congé annuel

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

b) Congés-maladie

Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé en vertu de l'article 23.41 de la convention collective nationale, sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues à l'article 23.42 de la convention collective nationale.

c) Modalités de retour

À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son emploi 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, elle doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou de mise à pied prévues aux articles 8.01 à 8.07 ainsi que les articles 14.18 à 14.22 de la convention collective nationale.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trente (30) jours à l'avance. Cependant, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ est temporairement comblé, son nom est inscrit sur la liste de rappel jusqu'à ce que son poste redevienne disponible ou jusqu'à la date de retour initialement prévue.

d) Mutation volontaire

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

12.04 Congé à temps partiel

Après un (1) an de service, la personne salariée à temps complet a droit, une (1) fois l'an, à un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. Toutefois, ce congé est accordé à la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie de son enfant mineur ou d'une personne à sa charge requiert la présence de la personne salariée. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée 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 poste 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 leur poste respectif. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une des personnes salariées cesse d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.

12.05 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 doit aviser son employeur, au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.

12.06 Congé à l'occasion du mariage

En plus des dispositions relatives au congé pour mariage prévues à l'article 25.06 de la convention collective nationale, la personne salariée peut prendre une (1) semaine de congé sans solde à l'occasion de son mariage.

12.07 Congé sans solde pour études

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

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

12.09 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, la personne salariée doit aviser par écrit son employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail.

12.10 Sous réserve des dispositions de l'article 12.07 relatives à la personne salariée en congé sans solde pour études qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, elle peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel selon les modalités prévues sans devoir démissionner. Dans ce cas, elle 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.

12.11 Congé sans solde pour enseigner

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 la 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.

12.12 Si la personne salariée obtient ce congé, l'employeur lui remet le paiement correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

12.13 Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayables annuellement en vertu de l'article 23.42 de la convention collective nationale. Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés-maladie peuvent être monnayés au taux de salaire au début du congé, et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la convention collective nationale.

12.14 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 présentes dispositions locales.

Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou de mise à pied prévues aux articles 8.01 à 8.07 ainsi qu'aux articles 14.18 à 14.22 de la convention collective nationale.

12.15 Congé autofinancé

1- Conditions d'obtention

La personne salariée peut bénéficier du congé autofinancé après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. La personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Être titulaire d'un poste;
- b) Avoir complété un (1) an de service au 1^{er} janvier;
- c) Faire une demande écrite trente (30) jours à l'avance en précisant :
 - i. La durée du congé
 - ii. Le moment de la prise de congé.
- d) Ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

Le congé autofinancé est d'une durée d'une (1) à quatre (4) semaines consécutives. Ce congé remplace le congé sans solde d'un maximum de quatre (4) semaines prévu à l'article 12.02.

2- Modalités d'application

a) Salaire

Aux fins de financement du congé, une déduction est effectuée sur le salaire net, normalement prévu pour une période de quatorze (14) jours, en fonction de la durée prévue du congé pendant vingt-six (26) périodes de paie, de la façon suivante :

Semaine de 35 heures

<u>Durée du congé</u>	<u>Heures déduites</u>
<u>5 jours (1 semaine)</u>	<u>1,35 heure par quatorze jours</u>
<u>10 jours (2 semaines)</u>	<u>2,70 heures par quatorze jours</u>
<u>15 jours (3 semaines)</u>	<u>4,05 heures par quatorze jours</u>
<u>20 jours (4 semaines)</u>	<u>5,40 heures par quatorze jours</u>

b) Prise du congé

La personne salariée peut bénéficier de son congé autofinancé en tout temps en dehors de la période normale de vacances.

Cependant, la personne salariée travaillant en milieu scolaire peut obtenir ce congé autofinancé pendant la période normale de vacances, à la condition d'avoir planifié de prendre au moins trois (3) semaines de congés annuels durant cette période.

3- S'il y a bris de contrat pour raison de cessation d'emploi (i.e. démission, mise à pied et congédiement) le contrat prend fin à la date de la cessation d'emploi. Également, les modalités suivantes s'appliquent selon le cas :

a) Si le congé a été pris, la personne salariée doit rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé; proportionnellement à la période qui reste à couvrir dans les vingt-six (26) périodes de paie prévues au paragraphe 12.15.

b) Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée est remboursée sans intérêt d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat.

4- S'il y a bris de contrat pour raison de décès le contrat prend fin à la date du décès.

Également, les modalités suivantes s'appliquent selon le cas :

a) Advenant le décès de la personne salariée pendant les vingt-six (26) périodes de paie prévues au paragraphe 12.15, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent :

i) Si le congé est déjà pris, les contributions retenues sur le salaire ne sont pas exigibles;

ii) Si le congé n'a pas été pris, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt.

5- Autres dispositions

Le montant déduit est calculé sur le salaire après déductions effectives au moment de la demande.

La personne salariée bénéficiant d'un des régimes, congés ou aménagement d'horaire prévus à la convention collective nationale applicable continue à cotiser à son congé autofinancé sur le net du montant lui étant versé, en respect des termes du contrat préétablis.

La personne salariée incapable de prendre son congé à la période établie pour raison de maladie, accident, accident du travail survenus avant le début du congé peut reporter sa période de congé à une date ultérieure.

Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour son congé, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas son congé est reporté automatiquement. Dans ce dernier cas, la personne salariée doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique dès que possible.

La personne salariée devenue totalement et de façon permanente incapable de prendre le congé autofinancé se voit rembourser les contributions retenues sur son salaire sans intérêt.

La personne salariée peut prendre son congé pendant les douze (12) mois du contrat après entente avec l'employeur quant aux dates. Le congé doit débuter un dimanche et se terminer un samedi. Le congé autofinancé doit être pris à l'extérieur de la période normale de vacances.

Si une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel fait une demande pour un congé autofinancé, seules les heures prévues à son poste sont considérées lors de la détermination de la déduction devant être effectuée.

Si la personne salariée le désire, il lui est possible de rembourser le congé autofinancé pris avant les termes prévus à son contrat. Toutefois, la personne salariée ne peut bénéficier d'un autre congé autofinancé avant l'échéance des modalités prévues.

ARTICLE 13

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES À L'EXCLUSION DES MONTANTS ALLOUÉS ET DU RECYCLAGE DES PERSONNES SALARIÉES BÉNÉFICIAIRES DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

13.01 Développement des ressources humaines

Aux fins des présentes dispositions locales, l'expression « développement des ressources humaines » signifie le processus intégré et continu par lequel les personnes salariées acquièrent et développent les connaissances théoriques et pratiques, les 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 à l'article 15 de la convention collective nationale.

13.02 La mise à jour

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

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

13.03 Le perfectionnement

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

13.04 Le montant déterminé à l'article 13.01 de la convention collective nationale pour les personnes salariées de l'unité d'accréditation est réservé en totalité aux activités de perfectionnement et de mise à jour pour ces dernières, à moins d'entente contraire entre les parties locales.

L'employeur fournit au syndicat les informations nécessaires à la détermination du montant prévu à l'article 13.01 de la convention collective nationale.

13.05 Le montant déterminé à l'article 13.01 de la convention collective nationale est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et frais de séjour liés aux activités de mise à jour et de perfectionnement des personnes salariées.

La personne salariée reçoit une compensation des frais de déplacement, pour la participation à des activités de mise à jour et de perfectionnement. Des frais de séjour s'appliqueront lorsque les activités seront dispensées à plus de cent (100) km de son lieu habituel de travail.

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.

La personne salariée autorisée par l'employeur à participer à un colloque, le fait sans perte de salaire et les dépenses de déplacement et de séjour lui sont remboursées.

Plan d'activités

13.06 Le comité des relations de travail fera des recommandations sur les besoins prioritaires de mise à jour et de perfectionnement et élabore, à l'intérieur des ressources financières déterminées à l'article 13.01 de la convention collective nationale, un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins.

13.07 L'employeur soumet au syndicat le plan élaboré en vertu de l'article 13.06 pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés. Le plan d'activités fait l'objet d'une entente entre les parties.

13.08 L'employeur actualise les activités de mise à jour et de perfectionnement dont les modalités ont fait l'objet d'une entente au palier local ou qui ont fait l'objet d'une entente.

Admissibilité et sélection

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

13.10 L'employeur détermine avec le syndicat les critères et les modalités de sélection pour le choix des candidats.

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

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

Palier national

13.12 À défaut d'entente entre les parties, les parties nomment un médiateur-arbitre qui décide de la question dans un délai de trente (30) jours de la présentation de l'argumentation par les parties. Les honoraires du médiateur-arbitre sont assumés par la partie patronale.

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

Planification de la main-d'œuvre

13.13 L'employeur élabore annuellement, après consultation avec le syndicat, son plan de planification de la main-d'œuvre.

ARTICLE 14

ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DES INSTALLATIONS MAINTENUES PAR UN ÉTABLISSEMENT VISÉ PAR LA LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX AVEC LES USAGERS VISÉS PAR CETTE LOI OU À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT VISÉ PAR LA LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX POUR LES AUTOCHTONES CRIS AVEC LES BÉNÉFICIAIRES VISÉS PAR CETTE LOI

Les conditions de travail particulières applicables à la personne salariée appelée à accompagner les personnes bénéficiaires à une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures font l'objet d'une entente entre les parties.

L'employeur avise le syndicat au moins trente (30) jours avant le début de l'activité.

ARTICLE 15

MANDATS ET MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS LOCAUX EN REGARD DES MATIÈRES PRÉVUES AUX PRÉSENTES DISPOSITIONS LOCALES À L'EXCEPTION DES LIBÉRATIONS SYNDICALES REQUISES AUX FINS DE LA NÉGOCIATION DE CES MATIERES

Le comité local de santé et sécurité au travail comprend deux (2) représentants du syndicat. Les modalités de fonctionnement sont convenues entre les parties.

Le comité de relations de travail comprend deux (2) représentants du syndicat. Les modalités de fonctionnement sont convenues entre les parties. Il est possible d'adjoindre un représentant supplémentaire avec l'autorisation de l'employeur.

Les parties peuvent constituer tout autre comité s'ils le jugent nécessaire. Les modalités de fonctionnement sont convenues entre les parties.

ARTICLE 16

RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

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

ARTICLE 17

AFFICHAGE D'AVIS

17.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un ou des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise à la représentante ou au représentant du syndicat.

17.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par une représentante ou un représentant autorisé du syndicat.

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

17.03 L'emplacement et le nombre de tableaux font l'objet d'arrangement au niveau local dans les cinquante (50) jours de la date d'entrée en vigueur des dispositions locales.

17.04 L'employeur met à la disposition de chaque exécutif syndical un poste téléphonique, une ligne de télécopieur et un accès internet, installés dans le local syndical. Le syndicat s'engage à utiliser cet équipement de façon responsable.

De plus, l'employeur fournit une adresse courriel et permet que le syndicat envoie des courriels à ses membres via le lotus notes. Ces envois ne doivent pas entraver la prestation de travail.

ARTICLE 18

ORDRES PROFESSIONNELS

La personne salariée se doit d'appartenir et de maintenir son appartenance à son ordre professionnel si, dans le cadre de ses fonctions, elle effectue des activités réservées, prévues au Code des professions.

ARTICLE 19

PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES

- 19.01** Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par une personne salariée doit être signé par celle-ci et toute autre signature sur tel document devra faire mention de la fonction du contresignataire, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties.
- 19.02** Si l'employeur juge à propos de publier, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, tel document d'ordre professionnel ou technique, il est tenu d'y apposer le nom de l'auteur et son titre.
- 19.03** 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.
- 19.04** Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une personne salariée qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle ne peut approuver.
- 19.05** Dans le cas où la personne salariée est l'objet d'une plainte de nature pénale ou criminelle dans l'exercice de ses fonctions, celle-ci a droit, lors de toute rencontre avec l'employeur, d'être accompagnée d'un représentant syndical.

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

ARTICLE 20

CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS VISÉS PAR LA LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX OU DES BÉNÉFICIAIRES VISÉS PAR LA LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX POUR LES AUTOCHTONES CRIS

20.01 La personne salariée chargée d'accompagner une personne bénéficiaire hors de l'établissement qui l'emploie, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :

- a) Elle est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne la personne bénéficiaire. Elle est rémunérée suivant les dispositions de la convention collective nationale, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée normale de travail.
- b) Une fois qu'elle a laissé la personne bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement ou son port d'attache le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'employeur;

Pour la durée du voyage de retour, la personne salariée est aussi considérée comme étant au travail et est rémunérée selon les modalités prévues à l'alinéa a) ci-haut.

- c) 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 19.07 de la convention collective nationale;
- d) L'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives, tel que prévu à l'article 27 de la convention collective nationale.
- e) Pour tout voyage d'une journée ou plus, la personne salariée a droit à une (1) journée de repos. Le congé de repos peut être prolongé avec l'accord du supérieur immédiat. La journée de repos est sans solde.

Cependant, la personne salariée peut utiliser ses banques de congés ou temps à reprendre prévues à la convention collective nationale et des dispositions locales.

ARTICLE 21

PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

21.01 Lorsque la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à une personne bénéficiaire, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit.

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

ARTICLE 22

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

- 22.01** La liste des uniformes requis pour les différents titres d'emploi est remise au syndicat dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions locales
- 22.02** Le style et la coupe de ces uniformes font l'objet d'arrangement au niveau local.
- 22.03** L'employeur choisit les tissus après consultation avec le syndicat.
- 22.04** Les uniformes complets ou incomplets mentionnés à la liste prévue à l'article 22.01 sont fournis et entretenus aux frais de l'employeur.

ARTICLE 23

VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

23.01 L'employeur fournit aux personnes salariées un espace de rangement sous clé pour le dépôt de leurs effets personnels.

Pour les personnes salariées travaillant dans des bureaux fermés et ayant un mobilier avec tiroir muni d'une serrure, cet endroit peut constituer le casier sous clé mentionné à l'alinéa précédent.

23.02 Dans les installations où cela est nécessaire, l'employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux personnes salariées, dont l'accès est limité aux membres du personnel.

Dans chaque installation de l'établissement, l'employeur met à la disposition des personnes salariées une salle de repos qui doit être à l'écart des clients et des résidents. Pour certaines installations, la salle à manger constitue cette salle de repos.

Si l'employeur, en dehors des heures normales de travail, doit utiliser les salles de repos pour des activités particulières tel que la vaccination, il s'engage à procéder à un nettoyage approprié, selon l'événement survenu.

ARTICLE 24

MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

- 24.01** Avec la paie, l'employeur transmet les renseignements suivants : le nom de l'employeur, les nom et prénom de la personne salariée, le titre d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, suppléments, indemnités et allocations versées, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées et le montant net du salaire. Il inscrit également le nombre de congés-maladie accumulés ainsi que le nombre d'heures de temps supplémentaire converties en temps chômé.
- 24.02** Le versement de la paie se fait par dépôt bancaire le mercredi à partir de huit heures (08:00) ou à toute autre heure convenue entre les parties selon le régime établi dans l'établissement, à toutes les personnes salariées régies par l'accréditation. Lorsque les jours fériés prévus à l'article 11.01 tombent le mercredi, le versement est effectué le mardi, aussitôt que possible.
- 24.03** 1) Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10,00 \$) et plus imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur, dans les trois (3) jours de calendrier du versement de la paie, en remettant à la personne salariée l'argent dû.
- 2) Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la personne salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci.
- 24.04** Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par l'employeur, la récupération de telle somme se fait selon le mode convenu entre l'employeur et la personne salariée ou à défaut d'entente, par une retenue sur le salaire d'au maximum quarante dollars (40,00 \$) par semaine pour une personne salariée à temps complet et d'au maximum vingt dollars (20,00 \$) par semaine pour une personne salariée à temps partiel, et ce, jusqu'au remboursement total de la dette de la personne salariée.

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

Malgré ce qui précède, l'employeur ne peut récupérer que les sommes qui ont été versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée.

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

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

24.06 i) À la demande de la personne salariée, la rémunération aux fins de congé annuel comprise dans ses avantages sociaux est calculée séparément et remise, sur un bulletin de paie distinct, avec l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel.

ii) La personne salariée à temps partiel n'ayant pas cumulé l'équivalent de cent quarante (140) heures payées de congés annuels peut prendre en congé seulement Les heures accumulées-payées.

La rémunération des congés annuels est versée à raison du nombre d'heures hebdomadaire normal prévu au titre d'emploi jusqu'à concurrence des heures accumulées à payer. Toutefois, la personne salariée qui le désire, peut demander par écrit au Service de la paie que les heures accumulées à payer soient divisées au prorata du quantum de congés annuels auquel elle a droit.

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

24.07 L'employeur remet à la personne salariée un relevé d'emploi dans les délais prévus aux dispositions de la Loi de l'assurance-emploi.

ARTICLE 25

ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE

25.01 Les parties encouragent l'établissement d'une caisse d'économie.

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

ARTICLE 26

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT, À L'EXCEPTION DES QUANTA

26.01 Les dispositions relatives aux allocations de déplacement d'une personne salariée qui, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, sont régies par l'article 27 de la convention collective nationale.

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

26.03 La compensation pour l'usage de son véhicule automobile est versée par l'employeur dans les trente (30) jours de la réclamation de la personne salariée, selon le système en usage dans l'établissement.

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

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

26.05 Repas

Sous réserve des dispositions relatives aux allocations de déplacement prévues à la convention collective nationale, lors de déplacement imprévu effectué à la demande de l'employeur, les allocations de repas sont payées à la personne salariée qui ne peut se rendre à son domicile, son port d'attache ou à l'établissement dans un délai raisonnable.

26.06 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des articles 27.04 et 27.05 de la convention collective nationale est effectué sur présentation de pièces justificatives.

DURÉE ET CHAMP D'APPLICATION

Les matières négociées et agréées à l'échelle locale prennent effet à compter du 18 mai 2014 à l'exception des articles concernant la liste de rappel qui eux prennent effet le 5 octobre 2014.

Les annexes et les lettres d'entente concernant les matières négociées et agréées à l'échelle locale en font partie intégrante.

Ces dispositions s'appliquent à la catégorie 4.

Les présentes dispositions locales demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée de nouvelles dispositions locales.

En foi de quoi, les parties ont signé les présentes dispositions locales à Montréal, le 1^{er} mai 2014

Syndicat des techniciens et des
professionnels de la santé et des
services sociaux du CSSS de Saint-
Léonard et Saint-Michel
SCFP – section locale 5425

Le Centre de santé et de services
sociaux de Saint-Léonard et Saint-
Michel

Guy Jolicoeur
Président

Jean-François Trudel
Directeur des ressources humaines

Martine Roy
Vice-présidente

Pierre Grenier
Conseiller cadre en relations de travail

Mario Dagenais
Agent de griefs et agent SST en
réparation

Denis Blanchard
Directeur général

Brigitte Camirand
Trésorière

Karine Cabana
Conseillère syndicale, SCFP

DURÉE ET CHAMP D'APPLICATION

Les matières négociées et agréées à l'échelle locale prennent effet à compter du 18 mai 2014 à l'exception des articles concernant la liste de rappel qui eux prennent effet le 5 octobre 2014.

Les annexes et les lettres d'entente concernant les matières négociées et agréées à l'échelle locale en font partie intégrante.

Ces dispositions locales s'appliquent à la catégorie 3.

Les présentes dispositions locales demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée de nouvelles dispositions locales

En foi de quoi, les parties ont signé les présentes dispositions locales à Montréal, le 1^{er} mai 2014

Syndicat du personnel de bureau, des
techniciens et des professionnels de
l'administration du CSSS de Saint-
Léonard et Saint-Michel
SCFP – section locale 2825

Le Centre de santé et de services
sociaux de Saint-Léonard et Saint-
Michel

Guy Jolicoeur
Président

Jean-François Trudel
Directeur des ressources humaines

Martine Roy
Vice-présidente

Pierre Grenier
Conseiller cadre en relations de travail

Mario Dagenais
Agent de griefs et agent SST en
réparation

Denis Blanchard
Directeur général

Brigitte Camirand
Trésorière

Karine Cabana
Conseillère syndicale, SCFP

LETTRE D'ENTENTE 1

ENTENTE RELATIVE À L'APPLICATION D'UN HORAIRE DE SOIXANTE-TROIS (63) HEURES RÉPARTIES SUR DEUX (2) SEMAINES

PRÉAMBULE :

Cette lettre d'entente établit les paramètres relativement à l'horaire de travail de 63 heures réparties sur deux semaines.

Les objectifs visés dans l'application d'un tel horaire sont d'améliorer la qualité de vie au travail des personnes salariées ainsi que de diminuer le taux d'absentéisme tout en maintenant une qualité, une accessibilité et une continuité de services à la clientèle.

CONSIDÉRANT l'intégration, dans les conventions collectives nationales, de dispositions relatives à un aménagement d'horaire avec réduction de temps de travail;

CONSIDÉRANT l'intérêt manifesté par le personnel;

CONSIDÉRANT l'importance d'assurer la continuité des services tant au niveau qualitatif que quantitatif et de maintenir la stabilité des ressources humaines;

CONSIDÉRANT que l'aménagement d'un tel horaire s'inscrit parmi les moyens d'action visant à améliorer la qualité de vie au travail tout en assurant que l'organisation du travail soit compatible avec les besoins de la clientèle;

CONSIDÉRANT que l'accessibilité d'un tel horaire ne doit pas engendrer une augmentation des heures de travail dans le service ainsi que des coûts additionnels;

CONSIDÉRANT que les modalités d'application d'une telle entente doivent se faire en considérant l'ensemble des congés prévus à la convention collective nationale, et ce, dans un souci d'équité;

1. Conditions générales

1.1 Les personnes salariées qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale bénéficiaient de l'horaire 4/32 ou 63/70 continueront d'en bénéficier pendant la durée des présentes dispositions locales, selon le contrat en vigueur. Les contrats seront réévalués annuellement selon les besoins du service.

De plus, toute nouvelle demande sera étudiée au comité de relations de travail dans le but d'arriver à satisfaire ladite demande dans la mesure où l'on peut assurer la continuité des services.

1.2 Les parties mettent sur pied, dans les soixante (60) jours suivant la signature des dispositions locales, un comité paritaire chargé d'étudier les politiques et accommodements possibles sur tout ce qui touche les congés sans solde et les horaires de travail alternatifs et/ou variables. Les travaux de ce comité sont effectués selon l'article 6.13 de la convention collective nationale.

2. Admissibilité

Les parties aux présentes conviennent de rendre accessible l'horaire de 63 heures réparties sur deux semaines aux conditions suivantes :

Pour qu'une demande soit considérée admissible au sens de la présente entente, les conditions suivantes devront être respectées :

La personne salariée qui désire se prévaloir de la présente entente devra être titulaire d'un poste à temps complet.

Là où les activités du service permettent l'horaire de 63 heures réparties sur deux semaines, les parties s'entendent pour le rendre accessible sur une base individuelle.

L'aménagement de l'horaire de travail de 63 heures réparties sur deux semaines devra être compatible avec les activités et les besoins du service.

L'adhésion à l'horaire de 63 heures réparties sur deux semaines doit faire l'objet d'une entente individuelle entre la personne salariée, l'employeur et le syndicat.

3. Non-accessibilité

Une personne salariée bénéficiant déjà d'un réaménagement de temps de travail (ex : une retraite progressive, un congé à traitement différé et tout autre type d'aménagement d'horaire prévu à la convention collective nationale) ne peut accéder à l'horaire de 63 heures réparties sur deux semaines, puisqu'elle ne peut bénéficier de deux régimes de réaménagement de temps de travail en même temps.

La personne salariée en congé partiel sans solde ou en congé à temps partiel ne peut bénéficier de l'horaire de 63 heures réparties sur deux semaines. Toutefois, si ce congé prend fin, selon les dispositions de l'article 18.04 de la convention collective nationale, elle pourra se prévaloir de l'horaire de 63 heures réparties sur deux semaines à la date anniversaire, soit le 1^{er} avril de chaque année.

4. Durée de l'entente

La personne salariée adhère au régime à la date anniversaire qui est le 1^{er} avril de chaque année et ne peut y mettre fin en cours d'année, à l'exception des personnes salariées qui s'absentent pour un congé de maternité et qui reviennent à leur poste en congé parental partiel ainsi que ceux qui font une demande de congé sans solde complet.

La personne salariée doit faire sa demande d'adhésion ou de renouvellement de sa participation à un tel horaire avant le 14 février de chaque année.

La personne salariée cesse de bénéficier de l'horaire de 63 heures réparties sur deux semaines dès qu'elle n'est plus titulaire du poste qu'elle détenait lorsqu'elle a obtenu l'horaire de 63 heures réparties sur deux semaines, à moins que cet horaire soit applicable dans son nouveau service et compatible avec son nouveau poste. Les règles de l'entente doivent être respectées en totalité et le tout doit être entériné par son supérieur immédiat.

Aucune autre demande de participation n'est recevable en dehors de la période d'inscription prévue à la présente entente.

5. Horaire de travail

Pour la personne salariée bénéficiant de l'horaire de 63 heures réparties sur deux semaines, son temps de travail est modifié de la façon suivante :

La période de travail des personnes salariées travaillant actuellement 70 heures est dorénavant de 63 heures réparties sur deux semaines, ce qui équivaut à neuf jours de sept heures de travail.

De plus, lorsque l'accessibilité au service nécessite une période de six jours de travail par semaine, l'horaire de travail devra prévoir une prestation de travail équitable les fins de semaine et les jours de congé férié pour toutes les personnes salariées qui sont du service concerné.

Tel que prévu à la convention collective nationale, l'aménagement de l'horaire de travail est établi par l'employeur en fonction des besoins service en tenant compte des préférences exprimées par les personnes salariées et des autres congés octroyés dans le service.

Les choix des journées de congé se font comme suit :

- a) Dans un service, les personnes salariées s'entendent au sujet de la répartition des jours de congé entre elles afin de satisfaire les besoins du service et en tenant compte des autres congés accordés dans ce service. L'approbation du supérieur est obligatoire.
- b) S'il y a désaccord parce que plusieurs personnes salariées souhaitent bénéficier du même jour de congé, il y aura une rotation du jour de congé pour celles qui se sont prévaluées de la présente entente en débutant avec la personne salariée ayant le plus d'ancienneté et selon un calendrier de rotation préétabli. Le tableau suivant illustre à titre d'exemple l'implantation de l'horaire de travail et la rotation des journées de congé.

Liste d'ancienneté	Choix du congé lors de l'implantation initiale	Choix 4 mois suivant l'implantation initiale	Choix 8 mois suivant l'implantation initiale	Choix 12 mois suivant l'implantation initiale
Salarié-e A	1 ^{er} choix	4 ^e choix	3 ^e choix	2 ^e choix
Salarié-e B	2 ^e choix	1 ^{er} choix	4 ^e choix	3 ^e choix
Salarié-e C	3 ^e choix	2 ^e choix	1 ^{er} choix	4 ^e choix
Salarié-e D	4 ^e choix	3 ^e choix	2 ^e choix	1 ^{er} choix

Dès que l'horaire est fixé, il est impossible pour la personne salariée de le modifier, à moins d'une entente écrite avec l'employeur.

- c) Tel que prévu à la convention collective nationale, l'employeur pourra, sur préavis de sept jours, modifier l'horaire selon les besoins évolutifs du service.

6. Conversion des congés en primes

Congés de maladie

Pendant la durée du régime, le maximum des congés de maladie qu'on peut accumuler annuellement passe de 9,6 jours à cinq (5) jours.

Ceux-ci s'accumuleront à raison de 0,417 jour par mois de service pour la durée de l'entente.

Congés fériés

La personne salariée qui choisit l'horaire de 63 heures réparties sur deux semaines indique à l'employeur le nombre de jours de congés fériés qui sera converti en prime :

Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de huit (8) jours jusqu'à un maximum de onze (11) jours. Le choix du nombre de jours est indiqué dans l'entente individuelle.

Calcul de la conversion

Les congés de maladie et fériés libérés sont convertis en une prime qui s'ajoute au taux horaire du titre d'emploi. Selon le nombre de journées de congé convertis (jours de maladie + jours fériés), le pourcentage variera selon le tableau suivant :

Jours convertis	Pourcentage de prime
12,6 jours	4,3 %
13,6 jours	4,9 %
14,6 jours	5,5 %
15,6 jours	6,0 %

7. Congés fériés de l'établissement

Lorsque surviendra un congé férié que la personne salariée a converti en compensation salariale et que les services ne seront pas requis, les dispositions suivantes seront alors appliquées :

Le supérieur immédiat réaménagera l'horaire de travail de la personne salariée de façon à ce qu'elle effectue ses neuf (9) jours de travail sur deux (2) semaines, après discussion avec la personne salariée.

Advenant l'impossibilité de déplacer sa journée de travail, la personne salariée pourra alors utiliser tout autre congé en banque pour combler cette journée, incluant le temps supplémentaire accumulé.

Si la personne salariée ne dispose d'aucun congé accumulé ou si elle ne désire pas être rémunérée pour cette journée, alors elle sera considérée en absence sans solde autorisée pour cette journée.

8. Congé annuel

Pendant la période du régime, l'accumulation du congé annuel s'effectuera proportionnellement à la nouvelle durée de travail.

Tableau de conversion

Année de service	Ancien horaire	Nouvel horaire
17 ans et moins	20 jours	18,0 jours
17 et 18 ans	21 jours	18,9 jours
19 et 20 ans	22 jours	19,8 jours
21 et 22 ans	23 jours	20,7 jours
23 et 24 ans	24 jours	21,6 jours
25 ans et plus	25 jours	22,5 jours

9. Rémunération

Au cours de l'application de l'horaire de 63 heures réparties sur deux semaines, la personne salariée reçoit une rémunération pour l'équivalent de 63 heures de travail plus la prime pour la conversion des congés.

Le salaire à considérer pour le paiement d'une prime de responsabilité à pourcentage est le salaire prévu au nouvel horaire.

Pour les personnes salariées ayant droit au versement d'une prime hebdomadaire, celle-ci sera versée au prorata des heures travaillées.

Le salaire à considérer dans le calcul de toutes prestations, indemnités ou autres, notamment pour l'indemnité de congé de maternité et les prestations d'assurance salaire, est le salaire prévu au nouvel horaire incluant la prime de conversion des heures (article 6) et en excluant la prime d'ancienneté.

La prime de conversion des congés ne doit pas être considérée pour la rémunération du travail en temps supplémentaire, ni pour le calcul des autres primes payables en vertu de la convention collective nationale.

10. Délai de carence

Le délai de carence avant le paiement des prestations en assurance salarie (art 23.29 de convention collective nationale) est de cinq (5) jours ouvrables au lieu de sept (7) jours ouvrables.

11. Statut

Durant le régime, la personne salariée continue d'être régie par les règles applicables aux personnes salariées à temps complet.

12. Ancienneté et expérience

Pendant la durée du régime, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si elle était à temps complet.

13. Temps supplémentaire

Les règles applicables au temps supplémentaire sont les mêmes que celles régissant les personnes salariées à temps complet, c'est-à-dire que seul le travail effectué en plus de 70 heures de travail par deux semaines est considéré comme du temps supplémentaire. Les heures travaillées en plus des 63 heures jusqu'à concurrence de 70 heures sont rémunérées à taux simple.

14. Régime de retraite

La personne salariée bénéficiant de l'horaire de 63 heures réparties sur deux semaines maintient sa participation au régime de retraite comme si elle était à temps complet et se voit reconnaître une pleine année de service et le traitement admissible correspondant. Pour ce faire, elle verse les cotisations qu'elle paierait normalement si elle était à temps complet.

15. Remplacement

Il est entendu que l'employeur n'est pas tenu de remplacer systématiquement la journée sans solde découlant de l'application de la présente entente, tel que prévu à la convention collective nationale.

L'horaire de travail de la personne salariée qui effectue un remplacement dans un poste soumis à l'horaire de 63 heures réparties sur deux semaines est le même que celui que la personne salariée qu'elle remplace.

La personne salariée ayant un statut de temps partiel (TPO ou TPR) qui remplace peut offrir une disponibilité pour la journée non comblée.

16. Difficultés d'application

L'employeur se réserve le droit de mettre fin à l'horaire de 63 heures réparties sur deux semaines, avec un avis écrit de 30 jours, pour un ou plusieurs services, suite à une réorganisation du ou des services qui ferait en sorte que l'horaire de 63 heures réparties sur deux semaines ne serait pas applicable dans cette nouvelle réorganisation.

17. Coûts-bénéfices

Les heures dégagées sont utilisées là où les services sont nécessaires dans le CSSS. Ces heures sont attribuées sur une base temporaire compte tenu du fait que la présente entente ou l'entente individuelle avec la personne salariée n'a pas un caractère permanent puisque l'une ou l'autre des parties peut y mettre fin au moment de son renouvellement. De plus, les heures attribuées ne pourront être considérées dans l'exercice relatif à la conversion des heures en poste.

LETTRE D'ENTENTE 2

LISTE DE RAPPEL

ATTENDU QUE l'employeur souhaite que la gestion de la liste de rappel soit harmonisée à travers tout le Centre de santé et de services sociaux de Saint-Léonard et Saint-Michel;

ATTENDU QUE le syndicat veut s'assurer que les règles de la convention collective nationale soient appliquées dans la gestion de la liste de rappel;

ATTENDU QUE les parties souhaitent que les personnes salariées de la liste de rappel soient traitées de façon équitable :

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

1. EXPRESSION DE LA DISPONIBILITÉ

1.1 Les personnes salariées inscrites à la liste de rappel expriment leur disponibilité sur un formulaire fourni par l'employeur

1.2 La personne salariée exprime sa disponibilité par :

- titre d'emploi
- installations
- quart de travail
- durée du quart de travail
- les différents horaires d'un même quart de travail
- par mission
- services orientés.

2. MODIFICATION DE LA DISPONIBILITÉ

2.1 Lorsqu'une personne salariée, déjà en assignation, se prévaut d'une modification de disponibilité, celle-ci ne prend effet qu'au début de la période financière (4 semaines) suivante.

2.2 L'employé(e) de la liste de rappel ne peut mettre fin à son assignation. L'employé(e) qui met fin à son assignation, sans que celle-ci ne soit terminée, retrouve son nom au bas de la liste d'ancienneté pour une période de 30 jours.

2.3 Dans le cas d'une assignation à durée déterminée, la personne salariée n'est pas tenue de poursuivre cette assignation si elle se prolonge au-delà de la date initialement prévue.

3. APPEL AU TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES INSCRITES SUR LA LISTE DE RAPPEL

- 3.1 La personne salariée inscrite sur la liste de rappel doit s'assurer qu'elle puisse être rejointe en fournissant au maximum deux (2) numéros de téléphone et/ou téléavertisseur en y précisant l'ordre de priorités de ces numéros.
- 3.2 Lorsqu'aucune réponse n'est obtenue aux deux (2) numéros, un message est laissé à la personne salariée en précisant, s'il y a lieu, le délai de retour d'appel prévu. Lorsque la personne salariée ne procède pas au retour d'appel dans le délai prévu, l'employeur contacte les personnes salariées suivantes selon les modalités de rappel. L'heure, pour fin de référence, est celle du Centre d'hébergement de Saint-Michel.
- 3.3 Les délais de retour d'appel sont :

<u>Plus de vingt-quatre (24) heures avant le début du quart</u>	<u>1 heure</u>
<u>Entre vingt-quatre (24) et plus de quatre (4) heures avant le début du quart</u>	<u>15 minutes</u>
<u>Entre quatre (4) heures et plus de deux (2) heures avant le début du quart</u>	<u>10 minutes</u>
<u>Entre deux (2) heures et une (1) heure avant le début du quart</u>	<u>5 minutes</u>
<u>Une (1) heure et moins avant le début du quart</u>	<u>Aucun délai</u>

Le fait de refuser ou de ne pas être rejoint pour une offre d'assignation à une (1) heure et moins du début du quart ne constitue pas un non respect de la disponibilité.

- 3.4 La personne responsable affiche, dans un lieu accessible aux endroits désignés par la Direction des ressources humaines, les horaires pour la semaine à venir et l'horaire mensuel, mis à jour hebdomadairement par la suite, des personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, par titre d'emploi, par ancienneté; le syndicat reçoit une copie de l'horaire mensuel réel.

4. ASSIGNATION DE SIX MOIS ET PLUS

- 4.1 Lorsque la durée de l'assignation est de six mois et plus ou que la personne salariée effectue un remplacement depuis une période de six mois, sans que la durée initialement prévue du remplacement soit de six mois, à la date de la signature de l'assignation par la personne responsable de la liste de rappel, le statut de la personne salariée est modifié à celui d'un temps complet temporaire.

Lors de l'attribution des vacances annuelles, la personne salariée est réputée travailler dans le service où l'assignation a lieu.

Enfin, la personne salariée effectue les rotations de fin de semaine, s'il y a lieu, puisqu'elle prend l'horaire de la personne remplacée.

5. ASSIGNATIONS PENDANT LES CONGÉS ANNUELS

- 5.1 Les assignations de congés annuels sont offertes par ancienneté aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel.
- 5.2 L'employeur confirme à la personne salariée inscrite sur la liste de rappel son ou ses assignations de congés annuels, au plus tard le 15 mai de l'année courante.
- 5.3 Dans le cas de la personne salariée inscrite sur la liste de rappel ayant commencé une assignation de plus de cinq jours civils, celle-ci peut quitter cette assignation, sans pénalité, pour effectuer un bloc d'assignations de congés annuels.

De façon exceptionnelle et uniquement pour la période du 1^{er} juin au 30 septembre, la personne salariée à temps partiel en période d'essai et d'initiation, peut être affectée à un besoin de remplacement de cinq (5) jours et plus pourvu que le nombre d'heures soit supérieur au poste détenu ainsi qu'à la condition que la disponibilité exprimée corresponde au besoin de remplacement.

En conformité avec le paragraphe précédent, seules les journées de travail effectuées au poste détenu ou en remplacement sur des tâches similaires dans le même service sont comptabilisées aux fins d'application de la période d'initiation et d'essai.

- 5.4 À la fin de son bloc d'assignations de congés annuels, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut reprendre son assignation, si cette dernière n'est pas terminée.
- 5.5 Toute nouvelle assignation de plus de cinq jours civils survenant entre le 1^{er} juin et le 30 septembre de l'année courante est offerte sur une base temporaire, selon les dispositions prévues à la convention collective nationale et aux présentes.
- 5.6 Dans le cas où un congé annuel est reporté dû à une absence invalidité ou un accident, le bloc d'assignations de congés annuels est maintenu.
- 5.7 À compter de la mi-septembre de chaque année, toutes les assignations temporaires de plus de cinq jours civils sont offertes, aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, selon les dispositions prévues à la convention collective nationale et aux présentes. L'entrée en fonction sur ces assignations est prévue pour le début de l'horaire de travail débutant entre le 15 et le 30 septembre de l'année courante.
- 5.8 Les assignations de congés annuels ne constituent pas une assignation de plus de 30 jours civils au sens de l'article de la convention collective nationale.
- 5.9 La personne salariée qui occupe une assignation de remplacement de 6 mois et plus, peut faire son choix de congés annuels, selon le ratio établi, dans le service où se situe cette assignation.

6. DIVERS

6.1 La personne salariée assignée par erreur est rémunérée pour une période de trois heures. Cependant, elle doit accepter l'affectation qui lui est offerte par l'employeur. Dans le cas contraire, elle quitte volontairement l'établissement, mais sans rémunération.

7. LISTE D'ANCIENNETÉ

7.1 Dans le cadre de la présente, l'employeur utilise la liste d'ancienneté mise à jour à chaque période de paie.

8 APPLICATION DE L'ENTENTE

8.1 Les parties conviennent de se rencontrer dans le cadre du comité de relation du travail pour discuter de tout problème d'application de la présente entente.

ANNEXE 1

HORAIRE VARIABLE ET COMPRIMÉ

Le programme d'horaire variable et comprimé s'applique comme suit :

	HORAIRE VARIABLE	HORAIRE COMPRIMÉ
	Présence variable	Présence fixe selon l'entente
	Heures du titre d'emploi par période de paie	Heures du titre d'emploi par période de paie.
Personnes salariées visées	Toute personne salariée	Les personnes salariées détentrices d'un poste à temps complet
Heures et périodes de travail	<p>Période de travail Entre 6 h et 20 h</p> <p>Plage fixe Convenue avec le supérieur immédiat</p> <p>Plage mobile Convenue avec le supérieur immédiat</p>	<p>Période de travail Entre 6 h et 20 h</p>
	<p>Il ne peut y avoir de chevauchement, ni de report sur deux périodes de paie à moins de situations exceptionnelles et sur autorisation du supérieur immédiat</p> <ul style="list-style-type: none"> Un changement d'horaire ne permet pas d'octroyer une prime ou avantages et/ou bénéfiques normalement non-payées selon l'horaire normal du poste. 	
	Maximum : 50 heures/semaine Minimum : 20 heures/semaine	Heures fixes par jour selon l'entente
Dispositions obligatoires	<p>Période de repas : selon l'article 9.04 des ententes locales Travail régulier : maximum 10 heures par jour Le maximum d'heures par jour peut être augmenté après entente avec le supérieur immédiat Travail régulier par période de référence : heures du titre d'emploi pour deux (2) semaines</p>	
Présence au travail	Convenu mutuellement entre la personne salariée et le supérieur immédiat pour une durée de six (6) mois sauf si le supérieur immédiat consent à une modification	Convenue mutuellement entre la personne salariée et le supérieur immédiat pour une durée de douze (12) mois sauf si le supérieur immédiat consent à une modification
Tout congé ou reprise de temps accumulés	Traiter selon le nombre d'heures journalières du titre d'emploi	Traiter selon le nombre d'heures prévues à l'horaire pour la ou les journée(s) d'absence
Disposition particulière pour congé férié et maladie	n/a	Les banques de journées sont converties en heures

Congé annuel : Dispositions particulières pour horaire de 70 heures en 9 jours de travail	n/a	L'horaire régulier de travail est appliqué pour la totalité de la période de paie au cours de laquelle survient le congé. (ex. : 7 heures par jour et 5 jours par semaine)
Heures supplémentaires	Les dispositions relatives aux heures supplémentaires ne s'appliquent pas entre 6 h et 20 h Sauf si requis par l'employeur durant la période de repas ou durant un congé déjà planifié	S'applique au-delà de l'horaire prévu ou préétabli. Sauf si le travail est requis par l'employeur durant la période de repas ou durant la ou les journées de congés établies
Libération Syndicale	Lorsqu'une personne salariée est en libération syndicale, la banque de jours est diminuée par rapport au nombre d'heures journalières du titre d'emploi	Lorsqu'une personne salariée est en libération syndicale, la banque de jours est diminuée en fonction des heures prévues à l'horaire comprimé en rapport avec les heures journalières du titre d'emploi
Assurance salaire	Les congés de maladie sont comptabilisés à raison de 9,6 jours par année et s'accumulent au rythme de 80 jours par mois de service complet. Le droit aux prestations d'assurance salaire s'acquiert après que les heures journalières du titre d'emploi multipliées par sept (7) jours sont atteintes (9.8 jours dans le cas d'une personne salariée à temps partiel (art 23.44). Par la suite, les prestations d'assurance salaire sont établies en fonction d'une semaine normale de travail selon la convention collective. Lors du retour au travail, la personne salariée reprend l'horaire de travail qu'elle détenait avant son départ pour maladie	
Aucun régime n'est obligatoire; le principe général est l'horaire régulier prévu à la convention collective		

Admissibilité

Les parties aux présentes conviennent de rendre accessible l'horaire variable ou comprimé aux conditions suivantes :

L'aménagement de l'horaire de travail variable ou comprimé doit être compatible avec les activités et les besoins du service.

L'adhésion à l'horaire variable ou comprimé doit faire l'objet d'une entente individuelle entre la personne salariée, l'employeur et le syndicat.

Non-accessibilité

Une personne salariée bénéficiant déjà d'un réaménagement de temps de travail (ex : une retraite progressive et tout autre type d'aménagement d'horaire prévu à la convention collective nationale ou aux dispositions locales) ne peut accéder à l'horaire comprimé, puisqu'elle ne peut bénéficier de deux régimes de réaménagement de temps de travail en même temps.

La personne salariée en congé partiel sans solde ou en congé à temps partiel ne peut bénéficier de l'horaire comprimé. Toutefois, si ce congé prend fin, selon les dispositions de l'article 18.04 de la convention collective nationale, elle pourra se prévaloir de l'horaire variable. Elle peut se prévaloir de l'horaire comprimé à la date anniversaire, soit le 1^{er} avril de chaque année.

Demande

La personne salariée adhère à l'horaire comprimé à la date anniversaire qui est le 1^{er} avril de chaque année et ne peut y mettre fin en cours d'année, à l'exception des personnes salariées qui s'absentent pour un congé de maternité et qui reviennent à leur poste en congé parental partiel ainsi que ceux qui font une demande de congé sans solde complet.

La personne salariée doit faire sa demande pour l'horaire comprimé ou de renouvellement de sa participation à un tel horaire avant le 14 février de chaque année.

La personne salariée cesse de bénéficier de l'horaire comprimé dès qu'elle n'est plus titulaire du poste qu'elle détenait lorsqu'elle l'a obtenu, à moins que cet horaire soit applicable dans son nouveau service et compatible avec son nouveau poste. Les règles de l'entente doivent être respectées en totalité et le tout doit être entériné par son supérieur immédiat.

Aucune autre demande de participation n'est recevable en dehors de la période d'inscription prévue à la présente entente.

Pour l'horaire variable, la demande peut se faire en tout temps au moins trente (30) jours à l'avance en indiquant le type d'aménagement désiré ainsi que la date de début et la date de fin.

Horaire de travail

Lorsque l'accessibilité au service nécessite une période de six jours de travail par semaine, l'horaire de travail devra prévoir une prestation de travail équitable les fins de semaine et les jours de congé férié pour toutes les personnes salariées qui sont du service concerné.

L'aménagement de l'horaire de travail est établi par l'employeur en fonction des besoins du service en tenant compte des préférences exprimées par les personnes salariées et des autres congés octroyés dans le service.

Les choix des journées de congé se font comme suit :

a) Dans un service, les personnes salariées s'entendent au sujet de la répartition des jours de congé entre elles afin de satisfaire les besoins du service et en tenant compte des autres congés accordés dans ce service. L'approbation de l'employeur est obligatoire.

b) Lorsque plusieurs personnes salariées souhaitent bénéficier du même jour de congé, il y a une rotation du jour de congé en débutant avec la personne salariée ayant le plus d'ancienneté et selon un calendrier de rotation préétabli. Le tableau suivant illustre à titre d'exemple l'implantation de l'horaire de travail et la rotation des journées de congé.

Liste d'ancienneté	Choix du congé lors de l'implantation initiale	Choix 4 mois suivant l'implantation initiale	Choix 8 mois suivant l'implantation initiale	Choix 12 mois suivant l'implantation initiale
Salarié(e) A	1 ^{er} choix	4 ^e choix	3 ^e choix	2 ^e choix
Salarié(e) B	2 ^e choix	1 ^{er} choix	4 ^e choix	3 ^e choix
Salarié(e) C	3 ^e choix	2 ^e choix	1 ^{er} choix	4 ^e choix
Salarié(e) D	4 ^e choix	3 ^e choix	2 ^e choix	1 ^{er} choix

Dès que l'horaire est fixé, il est impossible pour la personne salariée de le modifier, à moins d'une entente écrite avec l'employeur.

c) Tel que prévu à l'article 9 des dispositions locales, l'employeur peut sur préavis de sept jours, modifier l'horaire selon les besoins évolutifs du service.

Difficultés d'application

L'employeur se réserve le droit de mettre fin à l'horaire variable ou comprimé avec un avis écrit de 30 jours, pour un ou plusieurs services, suite à une réorganisation du ou des services qui ferait en sorte que l'horaire variable ou comprimé ne serait plus applicable.