
DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

**CONVENUES ENTRE
LE CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX
DE LA CAPITALE-NATIONALE**

ET

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
DU CIUSSS DE LA CAPITALE-NATIONALE (FSSS-CSN)
REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU, TECHNICIENS
ET PROFESSIONNELS DE L'ADMINISTRATION (CATÉGORIE 3)**

TABLE DES MATIÈRES

Préambule	5
Définitions	5
Articles	
Article 1 - Notions de postes et leurs modalités d'application	6
Article 2 - Notion de service	11
Article 3 - Durée et modalités de la période de probation	12
Article 4 - Poste temporairement dépourvu de son titulaire	14
Article 5 - Notion de déplacement	15
Article 6 - Règles applicables aux personnes salariées lors d'affectations temporaires	17
Article 7- Règles de mutations volontaires à l'intérieur des installations maintenues par l'établissement.....	27
Article 8 - Procédure de supplantation	35
Article 9 - Aménagement des heures et de la semaine de travail	39
Article 10 - Temps supplémentaire, rappel au travail et disponibilité	41
Article 11 - Congés fériés, mobiles et annuels.....	43
Article 12 - Congés sans solde	48
Article 13 - Développement des ressources humaines	53
Article 14 - Activités à l'extérieur de l'établissement avec des usagers	56
Article 15 - Mandats et modalités de fonctionnement des comités locaux	57
Article 16 - Règles d'éthique entre les Parties	59
Article 17 - Affichage d'avis	60
Article 18 - Ordres professionnels	61
Article 19 - Pratique et responsabilité professionnelle	62
Article 20 - Conditions particulières lors du transport des usagers	63
Article 21 - Perte et destruction de biens personnels	64
Article 22 - Règles à suivre lorsque l'Employeur requiert le port d'uniforme	65
Article 23 - Vestiaire et salle d'habillage	66
Article 24 - Modalités de paiement des salaires	67
Article 25 - Établissement d'une caisse d'économie	69
Article 26 - Allocations de déplacement	70
Signatures et entrée en vigueur.....	72

Arrangements locaux

Arrangement local n° 1 relatif au paragraphe 1.02 des dispositions nationales de la convention collective – Temps complet temporaire	73
Arrangement local n° 2 relatif au paragraphe 8.09 des dispositions nationales de la convention collective – Intervalle de 16 heures à l'occasion d'un changement de quart de travail	74
Arrangement local n° 3 relatif aux paragraphes 9.06 et 9.16 des dispositions nationales de la convention collective – Conversion en temps chômé des primes.....	75
Arrangement local n° 4 relatif au paragraphe 23.29 des dispositions nationales de la convention collective – Fractionnement des jours de congé maladie pour motifs personnels	76
Arrangement local n° 5 relatif au paragraphe 19.09 des dispositions nationales de la convention collective – Temps supplémentaire	77
Arrangement local n° 6 relatif au paragraphe 20.03 des dispositions nationales de la convention collective – Banque de congés fériés	78
Arrangement local n° 7 relatif à l'article 36 des dispositions nationales de la convention collective – Comité de relations de travail	79
Arrangement local n° 8 relatif à la création du comité conjoint local de santé et de sécurité	80

Lettres d'entente

Lettre d'entente n° 1 relative aux modalités des notions de poste lors de l'ouverture d'une nouvelle installation	82
Lettre d'entente n° 2 relative aux modalités des postes de surdotation et d'équipe volante; aux modalités de déplacement en cas de surplus de personnel et à l'attribution du travail aux personnes salariées titulaires d'un poste rehaussé, de surdotation ou équipe volante	83
Lettre d'entente n° 3 relative au Comité de révision des exigences des postes.....	85
Lettre d'entente n° 4 relative à la qualification avant les périodes d'affichage de postes	86
Lettre d'entente n° 5 relative à la gestion des désistements suite à l'octroi d'un poste en vertu des modalités de l'article 7 des dispositions locales de la convention collective	87
Lettre d'entente n° 6 relative aux modalités de rehaussement des heures postes par la transformation d'un poste simple en poste rehaussé	88
Lettre d'entente n° 7 relative à l'aménagement du temps de travail.....	89
Lettre d'entente n° 8 relative au choix des congés annuels des personnes salariées non détentrices de postes ou celles détentrices d'un poste équipe volante.....	90
Lettre d'entente n° 9 relative au règlement des griefs déposés et toujours actifs avant l'accréditation du syndicat, le 21 mai 2017.....	91
Lettre d'entente n° 10 relative aux fonctions de chef d'équipe et d'assistant-chef d'équipe déjà attribuées au moment de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.....	92

Lettres d'intention

Lettre d'intention n° 1 relative à la cible pour l'augmentation du nombre d'heures postes prévue à la lettre d'entente no 27 des dispositions nationales de la convention collective	93
Lettre d'intention n° 2 relative à l'utilisation du temps supplémentaire obligatoire	94
Lettre d'intention n° 3 relative au droit de recevoir en langue anglaise des services de santé et des services sociaux	95
Annexe 1 – Procédure de supplantation	96

PRÉAMBULE

Les dispositions locales s'appliquent uniquement aux personnes salariées travaillant dans un titre d'emploi de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration.

DÉFINITIONS

Direction : Ensemble des services sous la responsabilité d'un directeur.

Employeur : Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale.

Installation : Lieu physique où sont dispensés les soins de santé et les services sociaux à la population du Québec, dans le cadre d'une ou de plusieurs missions. Il est entendu qu'une installation peut également être un lieu physique dédié à la réalisation de services administratifs.

Une installation correspond à une adresse civile ou à plusieurs adresses civiles qui sont adjacentes. Aux fins de la présente définition et de l'application des dispositions locales de la convention collective, les Pavillons Arthur-Vallée et Landry-Poulin ne sont pas considérés comme adjacents entre eux, ni avec les autres pavillons de l'Institut universitaire en santé mentale de Québec. Il en est de même pour le CLSC La Source Sud et le Pavillon Au Cœur du Bourg.

Période estivale : Du troisième (3^e) dimanche de mai au deuxième (2^e) samedi d'octobre.

Période horaire : Durée d'un horaire de travail au sens de l'article 9 des dispositions locales de la convention collective.

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

- L'installation où la personne salariée exerce habituellement ses fonctions;
- L'installation où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;
- L'installation où la personne salariée fait rapport de ses activités.

Syndicat : Syndicat des Travailleuses et Travailleurs du CIUSSS de la Capitale-Nationale.

Territoire géographique : Le territoire desservi par l'Employeur est divisé en trois (3), soit les territoires géographiques de Charlevoix, de Portneuf et de Québec. À titre de précision, la municipalité régionale de comté (MRC) de La Côte-de-Beaupré fait partie du territoire géographique de Québec.

ARTICLE 1 NOTIONS DE POSTES ET LEURS MODALITÉS D'APPLICATION

Poste

- 1.01 Attribution de travail définie par son ou ses titres d'emploi, services, statuts, quarts de travail et ports d'attache.

Types de poste :

Poste simple

- 1.02 Poste incluant un (1) titre d'emploi, un (1) service, (1) port d'attache et un (1) quart de travail.

Poste fusionné

- 1.03 Poste créé par la fusion de postes simples dont les tâches peuvent être accomplies par une seule personne salariée.

Ce poste est sur un (1) seul quart de travail et peut inclure plus d'un (1) titre d'emploi comparable et plus d'un (1) service. Ce poste peut avoir jusqu'à deux (2) ports d'attache.

Poste de surdotation

- 1.04 Poste en surplus des postes simples et fusionnés visant à assurer une stabilité des équipes de travail en palliant aux postes temporairement dépourvus de leur titulaire ou vacants ou aux surcroûts temporaires de travail. Il peut être utilisé prioritairement aux postes équipe volante et à la liste de rappel.

Poste pouvant inclure plus d'un (1) service, plus d'un (1) port d'attache, jusqu'à deux (2) titres d'emploi comparables et jusqu'à deux (2) quarts de travail selon les modalités du présent article.

- 1.05 Lorsque le poste couvre plus d'un service, un service prioritaire est désigné afin d'y prioriser les affectations lors de l'application des modalités de l'article 6 des dispositions locales de la convention collective.

Lors de surplus de personnel dans le service prioritaire du poste ou lorsque les besoins des autres services couverts par le poste le requièrent, la personne salariée titulaire de ce poste est affectée dans ces autres services.

- 1.06 Lorsque le poste inclut plus d'un (1) titre d'emploi, l'Employeur affecte la personne salariée sur le titre d'emploi le plus rémunérateur lors de l'application des modalités de l'article 6 des dispositions locales de la convention collective lorsqu'une telle affectation est disponible.
- 1.07 Lorsqu'un poste de surdotation couvre une (1) installation, il peut être soit :
- sur un (1) quart de travail et couvrir jusqu'à l'ensemble des services d'une (1) direction ou jusqu'à six (6) services si ceux-ci sont sous la responsabilité de plusieurs directions;
- ou
- sur deux (2) quarts de travail et couvrir jusqu'à l'ensemble des services d'une (1) direction.
- Lorsqu'un poste de surdotation couvre plus d'une (1) installation, il est sur un (1) quart de travail et peut couvrir jusqu'à trois (3) services dans une (1) ou plusieurs directions.
- 1.08 La personne salariée titulaire d'un poste de surdotation relève hiérarchiquement d'un (1) seul gestionnaire bien qu'elle reçoive les directives relatives à son travail par le gestionnaire responsable du service dans lequel elle est affectée.

Poste rehaussé

- 1.09 Poste constitué par la fusion d'un poste simple et d'un poste de surdotation.
- Ce poste a un (1) port d'attache et un (1) titre d'emploi. Lorsque ce poste inclut plus d'un service, son service prioritaire est celui du poste simple.
- 1.10 Le nombre maximal de quarts de travail et de services du poste de surdotation constituant le poste rehaussé sont les mêmes que ceux prévus au paragraphe 1.07 du présent article.
- 1.11 La personne salariée titulaire d'un poste rehaussé relève hiérarchiquement du gestionnaire de son service prioritaire bien qu'elle reçoive les directives relatives à son travail par le gestionnaire responsable du service dans lequel elle est affectée.

- 1.12 Une personne salariée titulaire d'un poste simple à temps partiel peut accepter que son poste soit modifié en un poste rehaussé par l'augmentation de son nombre d'heures minimal par période de quatre (4) semaines.

Une telle modification est offerte par l'Employeur aux personnes salariées par ancienneté dans un (1) titre d'emploi, par installation, par équipe de travail et par quart de travail en fonction des besoins du service et de la disponibilité des ressources financières de l'Employeur.

Une fois la modification faite, les modalités relatives aux postes rehaussés sont applicables à ce poste et à la personne salariée qui en est titulaire.

Advenant que l'augmentation du nombre d'heures entraîne un changement de statut du poste, les Parties procèdent par entente.

Poste équipe volante

- 1.13 Poste en surplus des autres types de postes permettant de palier aux postes temporairement dépourvus de leur titulaire ou vacants ou aux surcroîts temporaires de travail. Il peut être utilisé prioritairement à la liste de rappel.

Poste pouvant couvrir jusqu'à deux (2) quarts de travail, plus d'un (1) titre d'emploi comparable, plus d'un (1) service et plus d'un (1) port d'attache.

- 1.14 Lorsqu'un poste équipe volante couvre une (1) installation, il peut être sur un maximum de deux (2) quarts de travail et couvrir jusqu'à l'ensemble des services de l'installation dans une (1) ou plusieurs directions.

Lorsqu'un poste équipe volante couvre plus d'une installation, il peut être soit :

- sur un (1) quart de travail et couvrir jusqu'à six (6) services dans une (1) ou plusieurs directions;

ou

- sur deux (2) quarts de travail et couvrir jusqu'à quatre (4) services dans une (1) ou plusieurs directions.

- 1.15 La personne salariée titulaire d'un poste équipe volante relève hiérarchiquement d'un (1) seul gestionnaire bien qu'elle reçoive les directives relatives à son travail par le gestionnaire responsable du service dans lequel elle est affectée.

Structure de poste

- 1.16 L'Employeur s'efforce de conserver un nombre total de postes simples, fusionnés et rehaussés supérieur au nombre total de postes de surdotation et équipe volante.

Distance entre les ports d'attache

- 1.17 Lorsqu'un poste inclut plus d'un port d'attache :
- a) les ports d'attache les plus éloignés ne peuvent être distants de plus de 30 kilomètres pour le territoire géographique de Québec;
 - b) les ports d'attache les plus éloignés ne peuvent être distants de plus de 40 kilomètres pour le territoire géographique de Portneuf;
 - c) le territoire géographique de Charlevoix est divisé en deux (2), soit la MRC de Charlevoix et la MRC de Charlevoix-Est, et les ports d'attache doivent être dans la même MRC.
- 1.18 Le port d'attache des postes de surdotation ou équipe volante varie selon le poste temporairement dépourvu de son titulaire ou vacant ou le surcroît temporaire de travail que la personne salariée titulaire du poste pallie, et ce, dans les limites des éléments constitutifs des postes de surdotation ou équipe volante.

Quart de travail

- 1.19 Un quart de travail peut être de jour, de soir, de nuit ou de rotation.

Modification temporaire ou permanente d'une partie constituante d'un poste

- 1.20 À moins d'entente entre les Parties pour éviter l'abolition d'un poste, le ou les quarts de travail ou ports d'attache d'un poste ne peuvent être modifiés de façon permanente ou temporaire qu'en vertu des modalités prévues au présent article ou de l'application des modalités de l'article 5 des dispositions locales de la convention collective.

Dans toute autre circonstance, l'Employeur abolit le poste et la procédure de mise à pied et de supplantation prévue à l'article 8 des dispositions locales de la convention collective s'applique.

- 1.21 Une personne salariée peut accepter que le ou les quarts de travail ou ports d'attache de son poste soient modifiés. Une telle modification doit faire l'objet d'une entente entre les Parties.

Le Syndicat ne peut refuser cette modification, à moins qu'une telle modification entraîne l'abolition d'un autre ou de plusieurs autres postes non vacants ou qu'elle soit utilisée pour corriger une erreur, une imprécision ou un manque d'information lors d'un affichage.

- 1.22 Le port d'attache d'un poste peut être modifié en cas d'application des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07 des dispositions nationales de la convention collective ou lors du déménagement complet d'un service dans une autre installation.

- 1.23 La formation, l'intégration ou l'accompagnement d'une personne salariée peut être fait sur un autre quart de travail que celui de son poste.

- 1.24 Lorsque la nature de certaines tâches qui découlent de besoins occasionnels et temporaires fait en sorte qu'elles doivent s'effectuer sur un quart de travail particulier, le quart de travail d'une personne salariée peut être modifié suite à un préavis de sept (7) jours ou, si la personne salariée est volontaire, dans un délai moindre.

Le volontariat est favorisé pour déterminer la personne salariée visée par une telle modification parmi celles répondant aux exigences.

ARTICLE 2 NOTION DE SERVICE

Service

2.01 Un service désigne un ensemble d'activités spécifiques, hiérarchiquement organisées, constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.

Un service peut couvrir plus d'une installation.

2.02 L'Employeur transmet au Syndicat, dans les soixante (60) jours de la signature des dispositions locales de la convention collective, la liste des services existants à ce moment.

2.03 L'Employeur informe préalablement le Syndicat de tout changement à la liste des services.

Équipe de travail

2.04 Une équipe de travail désigne un groupe de personnes salariées d'un (1) même service ayant plus d'une (1) des caractéristiques suivantes : même gestionnaire; même installation; même nature de travail; collaborent et s'entraident; assurent la continuité des services ou détiennent une expertise particulière.

Un (1) service peut être constitué d'une (1) seule équipe de travail si le service répond également à la définition d'équipe de travail.

ARTICLE 3 DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

- 3.01 Toute personne salariée nouvellement couverte par la présente convention collective est soumise à une période de probation de :
- a) Quatre-vingt-dix (90) jours de travail dans les titres d'emploi requérant un diplôme universitaire;
 - b) Soixante-dix (70) jours de travail dans les titres d'emploi requérant un diplôme collégial;
 - c) Cinquante (50) jours de travail dans les autres titres d'emploi que ceux visés précédemment.

3.02 Le calcul de la période de probation se fait en jours de travail qui sont convertis en heures selon le nombre d'heures hebdomadaires prévu au titre d'emploi divisées par cinq (5).

3.03 Les heures travaillées en temps supplémentaire sont incluses dans le calcul de la période de probation.

Les heures requises pour l'accueil, l'orientation, l'intégration et la formation en sont exclues.

3.04 L'Employeur informe la personne salariée en période de probation de ses attentes quant à sa prestation de travail.

3.05 À moins de situations entraînant la fin du lien d'emploi de la personne salariée, notamment lorsqu'il y a une faute grave, l'Employeur procède à l'évaluation de celle-ci et tient au moins une rencontre durant la période de probation. Cette rencontre vise à informer la personne salariée des observations faites quant à sa prestation de travail et des corrections qu'elle doit apporter le cas échéant.

La rencontre est faite à un moment permettant à l'Employeur d'apporter un support à la personne salariée devant apporter des corrections à sa prestation de travail et à cette dernière de répondre aux attentes de l'Employeur. La rencontre a lieu le plus tôt possible, mais au plus tard vers la moitié de la période de probation. En cas d'impossibilité de faire la rencontre à ce moment, elle a lieu dans les meilleurs délais.

3.06 À moins d'avis contraire de l'Employeur transmis avant la fin de la période de probation, une personne salariée qui a travaillé le nombre de jours prévu au présent article est réputée avoir complété sa période de probation avec succès.

- 3.07 Une personne salariée n'est soumise qu'à une (1) période de probation dans la catégorie syndicale, et ce, peu importe le titre d'emploi dans lequel elle travaille.

Cependant, si une personne salariée ne travaille pas pour l'Employeur pendant une période de plus de six (6) mois pour un motif autre que ceux protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne* alors qu'elle n'a pas terminé sa période de probation, elle est soumise à une nouvelle période de probation lorsqu'elle recommence à travailler.

- 3.08 Malgré ce qui précède et advenant le cas où une personne salariée en période de probation ne répond pas aux attentes de l'Employeur, une nouvelle période de probation peut être accordée à la personne salariée dans un autre service ou un autre titre d'emploi.

**ARTICLE 4 POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE
(Définition et circonstances pour le combler)**

4.01 Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque ce dernier ne l'occupe pas ou qu'une personne salariée a exercé un droit pour réintégrer un poste qui lui a été retiré à la suite d'une mesure administrative ou disciplinaire.

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

4.03 L'Employeur détermine s'il comble ou non un poste temporairement dépourvu de son titulaire. S'il le fait, il peut le faire de façon complète, partielle ou discontinue.

Le choix de combler ou non, de façon complète, partielle ou discontinue, un poste temporairement dépourvu de son titulaire peut, en tout temps, être modifié par l'Employeur selon les besoins du service.

4.04 Lorsque disponible, l'Employeur rend accessible au Syndicat l'information indiquant qu'un poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas comblé ou est comblé de façon partielle ou discontinue.

De plus, l'Employeur informe le Syndicat des motifs de sa décision à la demande de ce dernier.

ARTICLE 5 NOTION DE DÉPLACEMENT

5.01 L'Employeur a recours aux modalités du présent article à titre de mesure d'exception et dans le but de répondre à ses obligations légales.

5.02 Un déplacement désigne la modification temporaire d'un élément constitutif d'un poste ou d'une affectation à la demande de l'Employeur.

5.03 Afin d'éviter le déplacement d'une personne salariée, l'Employeur peut confier, en tout ou en partie, le travail à effectuer à des personnes salariées d'autres services dont le titre d'emploi permet d'effectuer le travail à faire, et ce, en tenant compte de leur charge de travail.

Le volontariat est favorisé pour déterminer les personnes salariées visées.

5.04 L'Employeur peut avoir recours au déplacement pour les motifs suivants :

- a) Surplus de personnel occasionné par les postes rehaussés, de surdotation ou équipe volante;
- b) Absence ou manque de personnel occasionnant un besoin impératif et urgent;
- c) Cas fortuit ou de force majeure;
- d) Fermeture temporaire d'un service;
- e) Toute autre circonstance convenue entre les Parties.

5.05 L'Employeur utilise les modalités prévues à l'article 6 des dispositions locales de la convention collective avant d'avoir recours au déplacement, sauf en cas de fermeture temporaire d'un service.

5.06 En cas de fermeture temporaire d'un service, les affectations sont octroyées aux personnes salariées concernées par ordre d'ancienneté prioritairement à la liste de rappel jusqu'à concurrence des heures de leur poste.

5.07 Dans les autres cas, le déplacement s'effectue par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées volontaires.

La durée du déplacement d'une personne salariée volontaire couvre la période horaire en cours et peut être prolongée. Lorsqu'une personne salariée n'est plus volontaire, elle peut reprendre son poste ou son affectation à la fin de la période horaire en cours, et ce, en autant que l'horaire suivant n'a pas été affiché.

5.08 À défaut de personnes salariées volontaires, le déplacement est fait par ordre inverse d'ancienneté selon les étapes suivantes :

- 1) Parmi les personnes salariées ayant une affectation dans le service;
- 2) Parmi les personnes salariées ayant un poste équipe volante dans le service;
- 3) Parmi les personnes salariées ayant un poste de surdotation dans le service;
- 4) Parmi les personnes salariées ayant un poste rehaussé dans le service;
- 5) Parmi les personnes salariées ayant un poste simple ou fusionné dans le service.

Avant de déplacer une personne salariée détentrice d'un poste simple ou fusionné, l'Employeur évalue la possibilité d'avoir recours au temps supplémentaire selon le niveau d'inconvénient que cela pourrait avoir sur l'équipe de travail.

Un tel déplacement est pour une durée maximale de cinq (5) jours de travail.

5.09 Lorsque les besoins du service nécessitent la poursuite du déplacement et qu'il n'y a pas de volontaires, la personne salariée suivante de la liste inverse d'ancienneté est déplacée pour une durée maximale de cinq (5) jours de travail et ainsi de suite.

Lorsque la continuité et la qualité des soins et services peuvent être affectées, la même personne salariée peut être déplacée pour une période plus longue. Dans un tel cas, une analyse de la situation est faite par l'Employeur de façon hebdomadaire pour évaluer si une autre personne salariée peut être déplacée.

5.10 L'Employeur s'efforce de réduire la durée d'un déplacement au minimum, entre autres, par l'intégration ou l'embauche de personnes salariées.

5.11 Un déplacement ne peut avoir pour effet de faire perdre du salaire ou des avantages prévus à la convention collective à la personne salariée.

5.12 L'Employeur rend disponibles au Syndicat les informations concernant les déplacements.

ARTICLE 6 RÈGLES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES

6.01 Une affectation temporaire consiste à octroyer le travail requis en raison d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou vacant, d'un surcroît temporaire de travail ou de toute autre raison justifiant de recourir à une personne salariée.

6.02 Un surcroît temporaire de travail peut être d'une durée allant jusqu'à six (6) mois.

Suite à un avis au Syndicat, l'Employeur peut le prolonger d'un maximum de six (6) mois additionnels. Toute autre prolongation doit faire l'objet d'une entente avec le Syndicat.

Si le surcroît temporaire de travail fait l'objet d'une entente de prolongation, l'Employeur doit aviser le Syndicat de sa décision d'y mettre fin ou de procéder à la création d'un poste avant la fin de l'entente.

6.03 Malgré ce qui précède, un surcroît temporaire de travail occasionné par un projet spécial à durée limitée pour lequel l'Employeur procède à un appel de candidatures ou qui est d'une durée prévisible de plus de douze (12) mois fait l'objet d'une entente indiquant sa durée probable et la possibilité de le prolonger. Le Syndicat ne peut refuser le recours au surcroît temporaire de travail en raison d'un tel projet sans motifs valables.

6.04 Lors d'un appel de candidatures pour un projet spécial, les personnes salariées qui ne sont pas inscrites sur la liste de rappel sont également disponibles pour obtenir une telle affectation et peuvent quitter temporairement leur poste ou leur affectation pour l'obtenir.

6.05 L'Employeur rend disponibles au Syndicat les informations relatives aux surcroûts temporaires de travail, incluant les projets spéciaux.

Liste de rappel (composition)

6.06 La liste de rappel est composée de toute personne salariée ayant signifié à l'Employeur sa disponibilité.

- 6.07 La liste de rappel a pour objectif de venir combler les besoins de personnel des services en raison des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, des postes vacants ou des surcroûts temporaires de travail. Elle est généralement utilisée après l'équipe de remplacement prévue aux dispositions nationales, les postes rehaussés, les postes de surdotation et les postes équipe volante.

La liste de rappel est utilisée avant d'avoir recours au temps supplémentaire ou à la main-d'œuvre indépendante.

- 6.08 L'Employeur s'assure que la procédure d'expression de disponibilité tient compte des conditions de travail négociées.

L'Employeur avise préalablement le Syndicat de toute modification à la procédure d'expression de disponibilité.

- 6.09 L'Employeur s'efforce de maintenir une liste de rappel suffisante et d'intégrer un nombre adéquat de personnes salariées afin de combler les affectations.

- 6.10 L'Employeur conserve les informations relatives à la disponibilité de la personne salariée aux fins de consultation en cas de litige.

Disponibilité

- 6.11 La personne salariée doit exprimer, tout au cours de l'année, une disponibilité minimale à raison d'une (1) fin de semaine sur deux (2), ou de deux (2) jours par période de quatorze (14) jours lorsque les besoins d'un service ne requièrent pas de travail la fin de semaine, sur un (1) quart de travail et plus d'un service.

La personne salariée disponible dans un service peut restreindre sa disponibilité à un ou plusieurs territoires géographiques couverts par ce service. Nonobstant ce qui précède, une personne salariée disponible pour travailler sur le territoire géographique de Charlevoix peut, en plus, limiter sa disponibilité à une (1) seule des MRC de ce territoire.

Cependant, en fonction de son titre d'emploi et de besoins occasionnels et temporaires d'un ou plusieurs services et à défaut d'un nombre suffisant de personnes salariées volontaires, l'Employeur peut exiger, par ordre inverse d'ancienneté et suite à un préavis de sept (7) jours, une disponibilité minimale pouvant aller jusqu'à six (6) jours par période de quatorze (14) jours sur un (1) quart de travail dans plus d'un (1) service et pouvant inclure une (1) fin de semaine sur deux (2).

Malgré ce qui précède, la personne salariée titulaire d'un poste ou inscrite à temps complet dans un établissement d'enseignement n'est pas visée par les modalités relatives à la disponibilité minimale.

- 6.12 La personne salariée peut modifier ses disponibilités à la hausse en tout temps. L'Employeur procède à la modification de la disponibilité de la personne salariée dans un délai maximal de sept (7) jours.

Une telle modification n'entraîne cependant pas de changements dans les affectations déjà attribuées.

- 6.13 La personne salariée peut, autrement, modifier ses disponibilités au maximum quatre (4) fois par année, et ce, suivant le calendrier établi par l'Employeur.

Une telle modification n'entraîne cependant pas de changements dans les affectations déjà octroyées.

Le calendrier établi par l'Employeur pour la modification des disponibilités peut prévoir qu'il n'y a pas de changement de disponibilités durant la période estivale.

- 6.14 La personne salariée inscrite dans un établissement d'enseignement reconnu par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur peut réduire ses disponibilités pour le début de la session en avisant l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

- 6.15 Dans les trente (30) jours de la réception d'un avis de l'Employeur, une personne salariée doit exprimer de nouveau sa disponibilité.

L'Employeur peut acheminer un tel avis lorsque la personne salariée ne respecte pas sa disponibilité ou n'a pas une disponibilité conforme aux modalités du présent article.

Attribution du travail parmi les titulaires de poste

- 6.16 Avant d'avoir recours à la liste de rappel, l'Employeur peut attribuer le travail découlant d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire, d'un poste vacant ou d'un surcroît temporaire de travail aux personnes salariées titulaires de postes selon l'ordre suivant, et ce, dans le respect des éléments constitutifs de leur poste, notamment en fonction du nombre d'heures du poste :

- 1) Poste rehaussé;
- 2) Poste de surdotation;
- 3) Poste équipe volante.

La totalité du travail découlant d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire, d'un poste vacant ou d'un surcroît temporaire de travail de plus de vingt-huit (28) jours doit être attribuée à la même personne salariée. En cas d'impossibilité, l'affectation est octroyée en utilisant la liste de rappel.

De plus, lorsque l'attribution du travail est pour une durée de plus de vingt-huit (28) jours, l'Employeur procède dans l'ordre prévu au présent article et dans le respect de l'ancienneté pour les postes rehaussés et les postes de surdotation dans leur service prioritaire.

Liste de rappel (modalités d'utilisation)

6.17 Avant d'avoir recours à la liste de rappel, les règles relatives à l'équipe de remplacement prévue aux dispositions nationales de la convention collective sont appliquées.

6.18 Lorsque l'Employeur a recours à la liste de rappel, l'affectation est octroyée dans l'ordre suivant sous réserve du paragraphe 6.24 du présent article :

A) Affectations de vingt-huit (28) jours et moins

- 1) Les affectations de vingt-huit (28) jours et moins sont divisées en jour et octroyées par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées détentrices d'un poste à temps partiel dans le même service.
- 2) Lorsque des journées de l'affectation n'ont pu être octroyées, elles le sont par ancienneté à la même personne salariée parmi les autres personnes salariées disponibles.
- 3) Si aucune personne salariée n'est disponible pour effectuer la totalité des journées restantes, celles-ci sont fractionnées.

B) Affectations de plus de vingt-huit (28) jours

Les affectations de plus de vingt-huit (28) jours sont octroyées à la même personne salariée par ancienneté parmi celles qui sont disponibles dans l'ordre suivant :

- 1) Les personnes salariées détentrices d'un poste, à temps complet ou à temps partiel, obtiennent prioritairement ces affectations dans leur service et peuvent quitter temporairement leur poste pour effectuer les affectations dans leur service, si celles-ci comportent un nombre d'heures supérieur à leur poste.

Toutefois, une personne salariée détentrices d'un poste à temps complet et inscrite sur la liste de rappel a la possibilité d'obtenir une telle affectation dans son service, et ce, uniquement si celle-ci est à temps complet et dans un titre d'emploi répondant à la définition de promotion prévue aux dispositions nationales de la convention collective.

Aux fins de priorisation de l'octroi des affectations, une personne salariée titulaire d'un poste équipe volante n'est pas considérée comme détentrice d'un poste dans un service, à l'exception du fait de pouvoir quitter temporairement son poste.

- 2) Si l'affectation n'a pu être comblée par les titulaires d'un poste du service, elle est octroyée aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de rappel par ordre d'ancienneté.
- 3) Si aucune personne salariée ne peut effectuer la totalité de l'affectation, celle-ci est fractionnée et octroyée comme une affectation de vingt-huit (28) jours et moins pour la prochaine période horaire.

Nonobstant les modalités habituelles, une affectation de plus de vingt-huit (28) jours qui survient après l'affichage de l'horaire au sens de l'article 9 des dispositions locales de la convention collective est octroyée comme une affectation de vingt-huit (28) jours et moins jusqu'à la fin de l'horaire affiché. À partir de la période horaire suivante, elle est octroyée selon les modalités prévues au présent article selon la durée restante, comme si elle débutait en même temps que cette période horaire.

- 6.19 Les affectations sont octroyées aux personnes salariées intégrées et dont la disponibilité correspond à l'affectation à effectuer.

S'il n'y a pas de personnes salariées intégrées disponibles, l'Employeur octroie l'affectation par ordre d'ancienneté à la personne salariée disponible ayant exprimé son intérêt à être intégrée dans le service.

- 6.20 L'Employeur évalue la durée probable de toute affectation reliée à une absence pour invalidité, accident du travail ou maladie professionnelle et octroie l'affectation selon les modalités applicables à la durée évaluée.

- 6.21 Une personne salariée affectée sur un quart incomplet est considérée disponible pour obtenir un quart complet s'il reste plus de vingt-quatre (24) heures avant le début de l'affectation.

- 6.22 Lorsqu'une personne salariée titulaire d'un poste rehaussé, de surdotation ou équipe volante ou la personne salariée de l'équipe de remplacement devient disponible, elle peut se voir attribuer du travail pour une durée de plus de vingt-huit (28) jours au début d'une période horaire, en retirant les affectations aux personnes salariées titulaires d'un poste équipe volante ou aux personnes salariées occasionnelles.

Les personnes salariées titulaires d'un poste équipe volante ou occasionnelles ainsi visées sont celles qui ont le moins d'ancienneté parmi celles pour lesquelles la personne salariée en surplus rencontre les exigences normales de la tâche.

Pré-affectation

- 6.23 L'Employeur octroie les affectations selon les règles précédemment déterminées, et ce, sans appel. La personne salariée est responsable de consulter son horaire de travail.

Cependant, lorsque des affectations doivent être octroyées alors qu'il reste sept (7) jours ou moins avant le début de celles-ci ou pour les affectations pour lesquelles il demeure plus de vingt-huit (28) jours à compter de la prochaine période horaire, l'Employeur contacte la personne salariée à qui l'affectation doit être octroyée afin qu'elle confirme qu'elle l'effectuera.

La personne salariée indique les moyens de communication pour la contacter parmi ceux utilisés par l'Employeur.

- 6.24 Si une affectation prend fin avant la date prévue ou est annulée, la personne salariée à qui elle avait été octroyée redevient disponible pour de nouvelles affectations, et ce, prioritairement à la liste de rappel jusqu'à concurrence des heures de l'affectation initiale.

Elle ne peut cependant pas réclamer les affectations déjà octroyées, sauf en vertu des modalités relatives à la supplantation du présent article.

Pré-affectation pour la période estivale

6.25 L'Employeur peut octroyer les affectations occasionnées par des congés annuels et des postes temporairement dépourvus de leur titulaire de plus de vingt-huit (28) jours, incluant les absences pour invalidité, accident du travail ou maladie professionnelle, dont la durée évaluée par l'Employeur est de plus de vingt-huit (28) jours pour une période horaire de seize (16) semaines couvrant en partie la période estivale.

Les affectations occasionnées par des congés annuels incluses dans cet horaire de seize (16) semaines ne sont pas fractionnées, et ce, peu importe leur durée.

6.26 L'attribution du travail et les affectations pour d'autres motifs ou celles survenant durant la période horaire de seize (16) semaines sont octroyées selon les règles habituelles des dispositions locales de la convention collective avec des périodes horaires de quatre (4) semaines.

6.27 Les Parties peuvent convenir d'une entente prévoyant d'autres modalités relatives aux règles d'affectation durant la période estivale.

Délai de réponse

6.28 Lorsque l'Employeur doit contacter une personne salariée pour lui octroyer une affectation, le délai de réponse de la personne salariée est de :

- Trente (30) minutes pour une affectation de plus de vingt-huit (28) jours qui débute à la prochaine période horaire;
- Dix (10) minutes pour une affectation qui débute dans sept (7) jours ou moins, mais dans plus de vingt-quatre (24) heures;
- Cinq (5) minutes pour une affectation qui débute dans vingt-quatre (24) heures ou moins, mais dans plus de deux (2) heures.

Les personnes salariées au travail disposent d'un délai de réponse additionnel de soixante (60) minutes lorsque l'affectation débute dans plus de vingt-quatre (24) heures.

Il n'y a aucun délai de réponse laissé à une personne salariée pour une affectation qui débute dans deux (2) heures ou moins.

Non-respect de la disponibilité

6.29 Une personne salariée qui doit être contactée et qui n'a pas confirmé qu'elle effectuera une affectation est considérée comme n'ayant pas respecté sa disponibilité.

6.30 Une personne salariée qui ne respecte pas sa disponibilité régulièrement est avisée par écrit par l'Employeur de corriger la situation.

Si la situation perdure après l'avis écrit, l'Employeur retire la disponibilité de la personne salariée pour une période de deux (2) semaines.

Si la situation perdure après le 1^{er} retrait de disponibilité, l'Employeur retire la disponibilité de la personne salariée pour une période d'un (1) mois.

Si la situation perdure après le 2^e retrait de disponibilité, l'Employeur retire la disponibilité de la personne salariée de façon permanente.

6.31 La gradation des sanctions prévue au paragraphe précédent s'applique tant qu'un délai de douze (12) mois ne s'est pas écoulé entre deux (2) sanctions. Dans le cas contraire, le processus est repris du début.

Modalités de fin d'affectation

6.32 Une personne salariée dont l'affectation prend fin alors que celle-ci a duré plus de six (6) mois peut supplanter une personne salariée moins ancienne ayant une affectation dans un service dans lequel elle a été intégrée et qu'elle aurait pu obtenir en vertu des modalités d'utilisation de la liste de rappel du présent article, à condition qu'il demeure au moins vingt-huit (28) jours à l'affectation ou qu'il s'agisse d'un surcroît temporaire découlant d'un projet spécial.

La personne salariée ainsi supplantée peut supplanter à son tour selon les mêmes modalités si elle rencontre les mêmes critères.

Une personne salariée qui choisit de quitter une affectation ne peut se prévaloir des modalités du présent paragraphe.

6.33 Une personne salariée peut quitter une affectation à chaque fois que le nombre d'heures de celle-ci diminue en donnant un préavis de sept (7) jours.

Une personne salariée peut quitter une affectation après six (6) mois en donnant à l'Employeur un préavis écrit d'un (1) mois avant l'échéance du six (6) mois et à la condition que la fin de l'affectation soit prévue dans un délai de plus de vingt-huit (28) jours de cette même échéance. La personne salariée a le droit de quitter l'affectation une (1) fois par période de six (6) mois.

Une personne salariée peut quitter une affectation en raison d'un retour aux études.

En plus de ce qui précède, une personne salariée peut quitter une affectation pour un motif sérieux après entente avec l'Employeur.

Sauf lors d'un congé sans solde pour compassion ou pour fonction civique, la personne salariée est réputée, au début d'un congé sans solde long terme, avoir quitté la ou les affectations qui lui avait été octroyées.

- 6.34 Le droit de quitter une affectation ne concerne pas les personnes salariées auxquelles du travail a été confié en raison des heures de leur poste rehaussé, de surdotation ou équipe volante.
- 6.35 Une personne salariée qui quitte une affectation pour un autre motif que ceux prévus au présent article ne peut se voir octroyer de nouvelles affectations durant la période horaire suivante.

Intégration

- 6.36 Lorsqu'un programme d'intégration est offert aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui répondent aux autres exigences de la tâche et qui ont indiqué leur intérêt à être intégrées.

L'Employeur intègre un nombre de personnes salariées suffisant pour tenir compte des besoins d'affectation dans les services où il requiert que les personnes salariées soient intégrées.

Toutefois, lorsqu'il devient nécessaire d'intégrer une personne salariée en vue d'une affectation déterminée et qu'aucune personne salariée de la liste de rappel intégrée n'est disponible, l'Employeur intègre la personne salariée qui aurait droit à cette affectation si elle était intégrée. L'intégration fait partie de l'affectation.

La personne salariée dont la durée résiduelle de l'affectation en cours est égale ou inférieure à la durée de l'intégration offerte pour une nouvelle affectation peut quitter son affectation pour bénéficier de cette intégration.

- 6.37 La personne salariée titulaire d'un poste inscrite sur la liste de rappel et celle dont la durée résiduelle de l'affectation en cours est inférieure à vingt-huit (28) jours peut quitter temporairement son poste ou son affectation pour bénéficier d'une intégration, à moins d'impossibilité de la part de l'Employeur de la libérer. Au terme de l'intégration, elle reprend son poste ou son affectation temporaire.

- 6.38 La personne salariée qui a reçu une intégration de vingt (20) jours de travail ou plus dans un service doit maintenir sa disponibilité dans ce service pour une période minimale de douze (12) mois.

Si l'intégration a été inférieure à vingt (20) jours de travail, l'obligation du maintien de la disponibilité à l'intérieur de ce service est alors de six (6) mois.

- 6.39 L'Employeur s'efforce, pour une partie de la période d'intégration, de libérer de ses tâches la personne salariée qui procède à l'intégration.

À défaut de le faire, l'Employeur aménage, durant une partie de la période d'intégration et dans la mesure du possible, le travail de la personne salariée qui procède à l'intégration.

- 6.40 L'Employeur rend disponibles au Syndicat et aux personnes salariées les informations relatives aux affectations octroyées, incluant la liste des affectations comblées par une personne hors de l'unité d'accréditation.

- 6.41 Si l'Employeur met en place une procédure de réclamations découlant de l'application des articles 6 et 10 des dispositions locales de la convention collective, le calcul des délais prévus à l'article 10 des dispositions nationales de la convention collective débute à partir de la date où l'Employeur informe par écrit le Syndicat de sa décision quant au bien-fondé ou non de la réclamation.

Arrangements locaux

- 6.42 Les Parties peuvent, en vertu du paragraphe 1.02 des dispositions nationales de la convention collective, convenir des modalités pour qu'une personne salariée de la liste de rappel soit considérée comme une personne salariée à temps complet.

Si les Parties se sont entendues sur une telle modalité, celle-ci se retrouve à l'arrangement local no 1 des dispositions locales de la convention collective.

- 6.43 Les Parties peuvent, en vertu du paragraphe 8.09 des dispositions nationales de la convention collective, convenir de réduire le nombre d'heures minimum entre la fin et la reprise du travail.

Si les Parties se sont entendues sur une telle modalité, celle-ci se retrouve à l'arrangement local no 2 des dispositions locales de la convention collective.

ARTICLE 7 RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES À L'INTÉRIEUR DES INSTALLATIONS MAINTENUES PAR L'ÉTABLISSEMENT

7.01 L'Employeur affiche un poste nouvellement créé lors de la période d'affichage suivant sa création.

7.02 L'Employeur affiche un poste vacant qui n'est pas aboli ou ne fait pas l'objet d'un avis d'abolition lors de la prochaine période d'affichage, sauf s'il reste moins de quatre-vingt-dix (90) jours avant celle-ci. Dans ce cas, le poste vacant qui n'est pas ou ne sera pas aboli est affiché au plus tard lors de la 2^e période d'affichage suivant sa vacance.

Malgré ce qui précède, les postes vacants d'un service visé par une mesure spéciale prévue aux paragraphes 14.01 à 14.07 des dispositions nationales de la convention collective peuvent ne pas être affichés pendant une période maximale de douze (12) mois suivant leur vacance.

7.03 Un poste est vacant lorsqu'il n'y a pas de personnes salariées qui ont un droit de retour sur ce poste. Le calcul des délais applicables pour l'affichage débute à compter du moment où le poste est réellement vacant.

7.04 Malgré ce qui précède, l'Employeur peut afficher un poste qui n'est pas vacant si la date à laquelle ce poste sera vacant est connue.

7.05 Lorsqu'un poste vacant est modifié ou aboli, l'Employeur en informe le Syndicat avant son affichage ou, dans le cas d'une abolition, avant la période d'affichage lors de laquelle le poste aurait dû être affiché.

À la demande du Syndicat, l'Employeur l'informe des motifs de la modification ou de l'abolition du poste.

7.06 L'Employeur procède à un minimum de trois (3) affichages par année. Les dates de ces affichages sont communiquées au Syndicat et aux personnes salariées annuellement au cours du mois de juin et un rappel est fait avant chaque affichage.

Lors d'affichages additionnels, l'Employeur informe le Syndicat et les personnes salariées dans les meilleurs délais.

7.07 La durée des affichages prévue au premier (1^{er}) alinéa du paragraphe précédent est d'au moins quatorze (14) jours de calendrier.

En cas d'affichage additionnel, la période d'affichage est d'une durée d'au moins sept (7) jours de calendrier.

Dans tous les cas, les Parties peuvent convenir d'une durée d'affichage inférieure.

7.08 Les éléments suivants apparaissent sur l'affichage :

- à titre d'éléments constitutifs :

- le ou les titres d'emploi;
- le statut rattaché au poste;
- le type de poste;
- le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines pour les postes à temps partiel;
- le ou les quarts de travail;
- le ou les services;
- le ou les ports d'attache.

- à titre d'éléments informatifs :

- le numéro de poste;
- le libellé apparaissant à la *Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux*;
- l'échelle de salaire;
- la période d'affichage;
- le nom du gestionnaire;
- l'équipe de travail;
- le requis de véhicule automobile;
- les exigences du poste;
- toute autre information susceptible de renseigner les personnes salariées quant aux caractéristiques du poste ou la nature du travail.

7.09 Lorsque l'Employeur procède à l'augmentation permanente des heures d'un poste à temps partiel dans un service, il le fait par installation, par équipe de travail, par titre d'emploi, par quart de travail et par ancienneté en fonction des besoins du service.

7.10 La modification du type de poste par l'application des modalités prévues au paragraphe 1.12 des dispositions locales de la convention collective n'a pas pour effet d'obliger l'Employeur à abolir un poste.

- 7.11 Si l'Employeur requiert le véhicule automobile à une personne salariée titulaire d'un poste qui n'avait pas cette exigence lors de l'affichage et que la personne salariée refuse cette modification, l'Employeur procède à l'abolition du poste. Le retrait de l'exigence du véhicule automobile par l'Employeur n'entraîne pas l'abolition du poste.
- 7.12 La modification par l'Employeur des exigences d'un poste n'a pas pour effet d'obliger la personne salariée titulaire du poste à se qualifier de nouveau, ni être le seul motif pour lui retirer le poste.
- 7.13 Les personnes salariées soumettent leur candidature pour les postes qui sont affichés selon la méthode déterminée par l'Employeur.
- 7.14 L'Employeur rend accessibles au Syndicat et aux personnes salariées les candidatures pour tous les postes. Lorsque disponible, l'Employeur rend également disponibles l'information relative à l'ancienneté des personnes salariées qui ont soumis leur candidature ainsi que la priorité qu'elles ont accordée à chaque poste.
- 7.15 L'Employeur met en place un mécanisme permettant aux personnes salariées absentes de poser leur candidature.

Advenant qu'une personne salariée démontre, préalablement à l'affichage, que la procédure mise en place ne lui permet pas de poser sa candidature, l'Employeur met en place une méthode alternative pour cette personne salariée et en informe le Syndicat. Celui-ci peut demander une rencontre afin d'évaluer d'autres méthodes alternatives.

- 7.16 L'Employeur peut mettre en place un processus de qualification des personnes salariées pour un (1) ou plusieurs titres d'emploi, directions ou postes.

S'il le fait :

- L'Employeur prévoit plus d'une période dans l'année pendant lesquelles les personnes salariées peuvent se qualifier.
- L'Employeur informe les personnes salariées des exigences des postes ainsi que de la nature des processus de qualification.

Lorsque l'Employeur a mis en place un processus de qualification, la qualification dans un titre d'emploi préalablement à l'affichage est obligatoire pour que la candidature d'une personne salariée à un poste de ce titre d'emploi soit considérée, à moins que l'Employeur n'ait pu libérer la personne salariée qui en a fait la demande dans les délais pour qu'elle puisse se qualifier lors d'une de ces périodes.

Malgré ce qui précède, lorsqu'un poste comporte des exigences additionnelles aux exigences habituelles du titre d'emploi, la personne salariée déjà qualifiée dans ce titre d'emploi peut poser sa candidature et faire le processus de qualification additionnel à ce poste au moment déterminé par l'Employeur.

Si un processus de qualification doit se tenir durant ou au-delà de la période d'affichage afin de permettre aux personnes salariées en ayant fait la demande d'y avoir accès, les délais de nomination et d'entrée en fonction prévus au présent article sont prolongés d'autant.

Dans un tel cas, les personnes salariées ayant une forte probabilité de se voir octroyer un poste sont priorisées par ancienneté pour être qualifiées.

- 7.17 L'Employeur s'efforce de rendre accessibles les processus de qualification sur le territoire géographique du port d'attache de la personne salariée et durant ses heures de travail, en autant que cela soit possible pour le service ayant la responsabilité de superviser la passation des processus de qualification.

Lorsque la personne salariée fait le processus de qualification durant ses heures de travail, elle est libérée sans perte de salaire pour le temps requis.

- 7.18 La personne salariée est avisée de la réussite ou de l'échec du processus de qualification et, lorsqu'elle en fait la demande, des éléments à améliorer.

- 7.19 Une personne salariée qualifiée pour un poste est réputée qualifiée pour tous les postes dont les exigences sont similaires. La qualification est valide tant que les exigences ou les moyens d'évaluation de celles-ci n'ont pas été modifiés.

- 7.20 En cas de litige, le procureur du Syndicat peut consulter les tests de qualification lorsqu'un grief a été déposé au greffe des tribunaux d'arbitrage. Dans ce cas, le Syndicat s'engage à ne pas divulguer le contenu de ces tests.

- 7.21 Les postes sont octroyés par ancienneté parmi les personnes salariées répondant aux exigences, et ce, sans appel et en fonction des priorités exprimées par les personnes salariées.

Malgré ce qui précède, certains postes d'analyste spécialisé en informatique et d'agent de la gestion du personnel ainsi que les postes pour lesquels la personne salariée titulaire doit assumer des fonctions quasi-unique peuvent être attribués à la personne salariée la plus compétente suite au processus de qualification déterminé par l'Employeur.

Aux fins du présent paragraphe, des fonctions quasi-unique sont caractérisées par un nombre restreint de postes dont les tâches sont significativement distinctes des autres personnes salariées du même titre d'emploi à l'intérieur de l'établissement.

- 7.22 Malgré le fait que l'Employeur peut octroyer des postes par compétence, il s'efforce de limiter au minimum le nombre de ces postes.

- 7.23 Les exigences reliées à un poste doivent être pertinentes et en lien avec la tâche et la nature des fonctions.

- 7.24 Une personne salariée peut se voir octroyer un maximum de trois (3) postes par année. Il est entendu que chaque octroi lors d'un même affichage ou d'un affichage différent est considéré dans le calcul du nombre maximal d'octrois.

Lorsqu'une personne salariée peut se voir octroyer plus d'un poste suite à un même affichage, l'Employeur la contacte afin de s'assurer qu'elle accepte d'utiliser plus d'une de ses possibilités d'octroi.

Malgré ce qui précède, une personne salariée peut se voir octroyer un quatrième (4^e) poste au cours de la même année si cet octroi lui permet au moins un (1) des changements suivants :

- changer de statut;
- changer de quart de travail;
- passer d'un poste équipe volante à un poste de surdotation, un poste fusionné ou un poste simple;
- passer d'un poste de surdotation à un poste fusionné ou un poste simple;
- obtenir un poste d'un titre d'emploi plus rémunérateur;
- obtenir un poste avec un nombre minimal d'heures supérieur.

7.25 Une personne salariée peut détenir plus d'un poste si les horaires de travail sont compatibles et que leur addition n'occasionne pas de temps supplémentaire.

7.26 L'Employeur procède à la nomination des personnes salariées dans les vingt (20) jours suivant l'affichage ou le désistement d'un poste. L'Employeur rend disponibles ces nominations dans le même délai.

7.27 Le délai d'entrée en fonction doit s'arrimer aux périodes horaires sans pour autant excéder soixante (60) jours après la nomination.

Le délai d'entrée en fonction est cependant prolongé lors des périodes du 15 juin au 15 septembre et du 15 décembre au 15 janvier. Dans ce cas, l'entrée en fonction se fait au début de la période de paie suivant cette période.

7.28 Une personne salariée absente en vertu de l'article 23 des dispositions nationales de la convention collective dispose d'un délai additionnel de vingt-huit (28) jours pour entrer en fonction que la date initialement prévue par l'Employeur.

Ce délai additionnel peut être prolongé si le retour de la personne salariée est prévisible et qu'elle peut entrer en fonction sur le poste dans un délai raisonnable.

7.29 La période ~~d'essai~~ est de quarante (40) jours travaillés.

Cependant, lorsqu'une personne salariée obtient un poste octroyé par compétence, la durée de la période d'essai est de soixante (60) jours.

7.30 Les heures travaillées en temps supplémentaire sont incluses dans le calcul de la période d'essai. Les heures requises pour l'accueil, l'orientation, l'intégration et la formation, elles, en sont exclues.

7.31 La personne salariée en période d'essai ne peut quitter temporairement son poste selon les modalités habituelles d'octroi des affectations.

L'Employeur et la personne salariée peuvent cependant convenir de mettre fin plus tôt à la période d'essai et de confirmer la personne salariée dans son nouveau poste, notamment pour lui permettre de se voir octroyer une affectation.

- 7.32 Au cours de la période d'essai, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

Dans ce cas, la personne salariée réintègre son ancien poste dans les meilleurs délais sans que ceux-ci excèdent le début de la prochaine période horaire.

- 7.33 Une personne salariée ne peut reprendre les affectations qu'elle a quittées pour entrer en fonction sur un poste lorsqu'elle se désiste du poste ou que l'Employeur met fin à sa période d'essai.

- 7.34 Suite au désistement d'une personne salariée, le processus d'octroi du poste est poursuivi jusqu'à trois (3) jours avant la date d'entrée en fonction initialement prévue par l'Employeur.

Après cela, le désistement d'une personne salariée ou le retrait du poste par l'Employeur avant la fin de la période d'essai fait en sorte que le poste qui redevient vacant n'est pas octroyé et est affiché lors du prochain affichage.

Malgré l'alinéa précédent, l'Employeur poursuit le processus d'octroi conformément au paragraphe 7.21 des dispositions locales de la convention collective si la personne salariée à qui le poste serait octroyé n'a pas obtenu de poste suite à l'affichage ou a obtenu un poste dont l'horaire est compatible et que leur addition n'occasionne pas de temps supplémentaire.

- 7.35 Une personne salariée qui démissionne d'un poste n'est pas considérée comme ayant démissionné de l'établissement, à moins d'indications contraires de sa part à cet effet.

Communication des informations relatives aux postes

- 7.36 L'Employeur rend disponible au Syndicat la liste complète des postes.
- 7.37 L'Employeur achemine au Syndicat, avant la période d'affichage, le projet d'affichage ainsi que l'information relative à la création de tout nouveau poste.

- 7.38 L'Employeur détermine la méthode afin de communiquer aux personnes salariées les informations relatives aux affichages et aux nominations.

Advenant le cas où une personne salariée démontre qu'elle ne peut être rejointe par cette méthode, l'Employeur met en place une méthode alternative pour cette personne salariée et en informe le Syndicat. Celui-ci peut demander une rencontre afin d'évaluer d'autres méthodes alternatives.

Chef d'équipe et Assistant-chef d'équipe

- 7.39 Suite à un appel de candidatures parmi les personnes salariées de l'équipe de travail, l'Employeur détermine les personnes salariées répondant aux exigences de la fonction de chef d'équipe ou d'assistant-chef d'équipe et soumet la candidature d'au moins deux (2) personnes salariées à l'équipe de travail pour que les personnes salariées de l'équipe de travail procèdent au vote.

La fonction de chef d'équipe ou d'assistant-chef d'équipe est attribuée à la personne salariée ayant obtenu le plus de votes, et ce, pour une période de trois (3) ans. Après cette période, l'Employeur recommence le processus.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE SUPPLANTATION

Principes généraux

- 8.01 L'abolition d'un poste se fait par ordre inverse d'ancienneté dans une équipe de travail parmi les personnes salariées d'un titre d'emploi, d'un statut, d'un type de poste, d'un quart de travail et d'une installation.

Un poste comportant plus d'un quart de travail ou un quart de travail de rotation est considéré être sur un quart de travail distinct avec tous les autres postes ayant le ou les mêmes quarts de travail.

- 8.02 Pour pouvoir supplanter, la personne salariée doit avoir plus d'ancienneté que la personne salariée qu'elle supprime, répondre aux exigences du poste et être en mesure d'effectuer le travail.

Pour pouvoir occuper un poste vacant en vertu de la procédure de supplémentation, la personne salariée doit répondre aux exigences du poste et être en mesure d'effectuer le travail.

- 8.03 La personne salariée peut en tout temps renoncer aux droits prévus au présent article et, en conséquence, aux avantages de l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective.

- 8.04 La personne salariée en période d'essai est assujettie à la procédure de supplémentation, tant sur le poste pour lequel elle a une période d'essai que sur son poste d'origine, le cas échéant.

- 8.05 Pour chaque poste aboli ou supplanté, un (1) seul poste peut être supplanté ou choisi.

- 8.06 Lorsqu'il y a supplémentation ou choix d'un poste vacant, cela s'effectue dans un rayon de quarante (40) kilomètres du port d'attache ou du domicile de la personne salariée visée.

À défaut de possibilités, le rayon est de soixante-dix (70) kilomètres suivant les modalités du paragraphe 14.13 des dispositions nationales de la convention collective.

Une personne salariée peut demander de supplanter ou choisir un poste vacant dans un rayon supérieur à quarante (40) kilomètres. Une telle demande qui n'est pas obligatoire ne donne pas droit à la prime de mobilité, ni aux frais de déménagement prévus aux articles 15 et 16 des dispositions nationales de la convention collective.

- 8.07 La procédure de supplantation s'applique au moment du retour d'une personne salariée absente, à moins d'indication contraire dans les dispositions nationales de la convention collective ou dans une loi applicable.
- 8.08 La personne salariée qui détient un poste réservé en conformité avec le paragraphe 23.35 des dispositions nationales de la convention collective ne peut être supplantée.

La personne salariée qui détient un poste obtenu par compétence ne peut être supplantée que par une personne salariée ayant obtenu de meilleurs résultats lors du même processus de qualification et qui répond aux autres conditions donnant droit à la supplantation.

Procédure de supplantation¹

- 8.09 La procédure de supplantation applicable à la personne salariée dont le poste a été aboli est la suivante :

1^{re} étape

La personne choisit entre :

- a) Un poste vacant de même statut, du même titre d'emploi, du même type de poste et du même quart de travail parmi ceux de la même installation ou de la même direction dans un rayon de trente (30) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile.
- ou
- b) Une suspension temporaire du processus de supplantation jusqu'au prochain affichage. Durant cette suspension temporaire, la personne salariée est affectée prioritairement à la liste de rappel jusqu'à concurrence des heures du poste aboli ou supplanté, comme si elle était sur l'équipe de remplacement prévue à l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective. Lors du prochain affichage, la personne salariée doit obligatoirement poser sa candidature sur les postes comparables de même statut dans un rayon de vingt (20) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile. Si la personne salariée n'obtient pas de poste ou ne réussit pas sa période d'essai, le processus de supplantation est recommencé en utilisant l'état des postes à ce moment, mais en excluant la présente option ainsi que l'option 5 de la 2^e étape.

Advenant qu'il n'y ait aucun poste vacant correspondant au choix a) de la présente étape, la personne salariée peut se prévaloir de l'étape 2 sans avoir à utiliser le choix b).

¹ Voir l'annexe 1 qui vise à simplifier la compréhension mais ne doit pas être utilisée aux fins d'interprétation. L'article 8 est le seul texte ayant une valeur légale.

2^e étape

La personne salariée qui n'a pas choisi ou obtenu un poste en vertu de la 1^{re} étape choisit un poste parmi ceux des différentes options suivantes :

- Option 1 Le poste de la personne salariée la moins ancienne de chacun des services de la même installation, du même statut, du même titre d'emploi, et ce, sans tenir compte du quart de travail. Cependant, s'il n'y a aucun poste dans le même titre d'emploi qui répond aux critères énumérés à cette option, la personne salariée peut faire la demande, si elle le souhaite, d'obtenir une nouvelle liste avec la personne salariée la moins ancienne de chacun des services de la même installation, du même statut, d'un autre titre d'emploi, et ce, sans tenir compte du quart de travail ;
- Option 2 Le poste de la personne salariée la moins ancienne de chacun des services de la même direction des autres installations, du même statut, du même quart de travail et du même titre d'emploi;
- Option 3 La personne salariée la moins ancienne de l'établissement de tous les autres services, du même quart de travail, du même statut, du même type de poste, du même titre d'emploi ou d'un autre titre d'emploi (1 choix pour le même titre d'emploi et 1 seul choix parmi tous les autres titres d'emploi);
- Option 4 Un poste laissé vacant du même statut et du même titre d'emploi;
- Option 5 Une suspension temporaire du processus de supplantation jusqu'au prochain affichage. Durant cette suspension temporaire, la personne salariée est affectée prioritairement à la liste de rappel jusqu'à concurrence des heures du poste aboli ou supplanté, comme si elle était sur l'équipe de remplacement prévue à l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective.

Lors du prochain affichage, la personne salariée doit obligatoirement poser sa candidature sur les postes comparables dans un rayon de vingt (20) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile. Si la personne salariée n'obtient pas de poste ou ne réussit pas sa période d'essai, le processus de supplantation est recommencé en utilisant l'état des postes à ce moment, mais en excluant la présente option ainsi que l'option b) de la 1^{re} étape.

Malgré ce qui précède, lorsqu'une personne salariée choisit de supplanter une autre personne salariée, mais qu'un poste avec les mêmes éléments constitutifs est vacant dans le même service, la supplantation n'a pas lieu et la personne salariée obtient le poste vacant.

La personne salariée qui choisit de supplanter ou de soumettre sa candidature pour un poste d'un titre d'emploi moins rémunérateur que celui du poste aboli ou sur lequel elle a été supplantée alors qu'elle avait la possibilité de supplanter ou de soumettre sa candidature sur un poste du même titre d'emploi et du même statut comportant le même nombre d'heures ou un nombre d'heures supérieur ne peut se voir appliquer les modalités relatives à la protection salariale prévues au paragraphe 14.17 des dispositions nationales de la convention collective.

Advenant que seule l'option 5 de la présente étape soit disponible, la personne salariée peut se prévaloir des modalités de l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective.

- 8.10 Les choix de postes offerts à la personne salariée à temps partiel en vertu du présent article doivent, en plus des autres éléments, comporter un nombre d'heures égal ou supérieur à son poste tout en conservant le même statut. La personne salariée peut cependant demander de choisir un poste qui comporte un nombre d'heures inférieur à son poste.
- 8.11 Si la personne salariée n'a pas pu se prévaloir d'une des étapes précédentes et n'a pas renoncé à son droit de supplantation, elle est mise à pied et l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective s'applique.
- 8.12 Toute personne salariée supplantée en vertu de la procédure de supplantation se voit appliquer la même procédure.
- 8.13 L'Employeur achemine à la personne salariée visée par la procédure de supplantation et au Syndicat, un avis contenant les choix de postes vacants ou à supplanter.

Suite à cet avis, la personne salariée a trois (3) jours ouvrables afin de signifier par écrit à l'Employeur son choix.

ARTICLE 9 AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

- 9.01 La semaine de travail est répartie du dimanche à 00 h 00 au samedi à 23 h 59.
- 9.02 L'horaire de travail des personnes salariées est déterminé en fonction des besoins du service et selon la nature du travail et des tâches à effectuer.
- 9.03 Un horaire de travail peut comporter un nombre différent d'heures par jour et de jours par semaine lorsque :
- l'affichage du poste l'indique;
 - ou
 - la personne salariée l'accepte;
 - ou
 - la personne salariée en fait la demande et que les besoins du service le permettent.

En dehors de ces situations, le nombre d'heures hebdomadaires doit être réparti également sur cinq (5) jours.

- 9.04 L'Employeur s'assure que l'horaire de travail d'un poste comporte un minimum d'une (1) fin de semaine de congé par période de deux (2) semaines.
- 9.05 L'horaire de travail est disponible au moins sept (7) jours à l'avance et couvre une période de quatre (4) semaines.

L'Employeur ne peut modifier l'horaire de travail sans un préavis de sept (7) jours à moins que la personne salariée n'y consente.

- 9.06 La période de repas varie entre trente (30) et soixante (60) minutes en fonction des besoins du service. L'Employeur et la personne salariée peuvent s'entendre pour prolonger cette période jusqu'à quatre-vingt-dix (90) minutes si les besoins du service le permettent.
- 9.07 La personne salariée n'est pas tenue de prendre son repas dans l'installation à moins que la nature de son travail ne l'exige.

Si la personne salariée est requise par l'Employeur de travailler durant sa période de repas, elle est rémunérée au taux de salaire applicable si elle ne peut reprendre son temps de repas durant le même quart de travail.

9.08 Lorsque les besoins du service le permettent et après entente avec l'Employeur, la personne salariée peut accoler ses périodes de pause à sa période de repas ou au début ou à la fin de son quart de travail.

9.09 L'Employeur s'efforce de réduire l'utilisation du système d'heures brisées.

L'amplitude entre le début et la fin du quart de travail d'un poste comportant des heures brisées ne peut excéder onze (11) heures à moins d'entente entre les Parties.

9.10 Dans un service où il y a roulement des quarts de travail entre les personnes salariées, l'Employeur accorde un quart de travail stable de soir ou de nuit aux personnes salariées qui en font la demande par ordre d'ancienneté, en autant que les besoins du service le permettent. Dans ce cas, ces personnes salariées ne sont pas assujetties au système de roulement des quarts de travail à moins que cela soit nécessaire pour assurer la continuité et la qualité des soins et services.

À sa demande, et si le système de roulement des quarts de travail est encore en vigueur dans le service, une personne salariée ayant un quart de travail stable de soir ou de nuit peut reprendre le système de roulement après entente avec l'Employeur.

9.11 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 ou leur horaire de travail après entente avec l'Employeur. Dans ce cas, les dispositions de la convention collective relatives au temps supplémentaire ne s'appliquent pas.

Arrangements locaux

9.12 Les Parties peuvent, en vertu des paragraphes 9.06 et 9.16 des dispositions nationales de la convention collective, convenir de convertir en temps chômé les primes et suppléments prévus à la convention collective.

Si les Parties se sont entendues sur une telle modalité, celle-ci se retrouve à l'arrangement no 3 des dispositions locales de la convention collective.

9.13 Les Parties peuvent, en vertu du paragraphe 23.29 des dispositions nationales de la convention collective, convenir qu'une personne salariée peut fractionner les congés de maladie pour motifs personnels en demi-journées.

Si les Parties se sont entendues sur une telle modalité, celle-ci se retrouve à l'arrangement no 4 des dispositions locales de la convention collective.

ARTICLE 10 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, RAPPEL AU TRAVAIL ET DISPONIBILITÉ

Temps supplémentaire

- 10.01 Le temps supplémentaire est réparti à tour de rôle par service de façon équitable parmi les personnes salariées répondant aux exigences et ayant exprimé leur disponibilité pour effectuer du temps supplémentaire selon la procédure établie par l'Employeur. L'Employeur avise les personnes salariées lorsque la procédure connue est modifiée.
- 10.02 Dans les cas d'urgence, le temps supplémentaire est offert aux personnes salariées présentes, à ce moment, dans l'équipe de travail.
- 10.03 Aux fins de répartition du temps supplémentaire et en excluant les cas d'urgence traités en vertu du paragraphe précédent, chaque fois qu'une personne salariée refuse de faire du temps supplémentaire ou n'est pas rejointe, elle est considérée avoir fait le temps supplémentaire offert.
- 10.04 L'Employeur peut effectuer annuellement une mise à jour, complète ou partielle, de la liste de disponibilité pour le temps supplémentaire en avisant préalablement le Syndicat et les personnes salariées.

Disponibilité et rappel au travail

- 10.05 Lorsque requis par l'Employeur, l'ensemble des personnes salariées d'un service doivent être en disponibilité à tour de rôle, sauf s'il y a suffisamment de volontaires répondant aux exigences de la tâche.
- Lorsqu'il y a des volontaires en nombre insuffisant pour couvrir l'ensemble des besoins, l'obligation d'être en disponibilité pour les personnes salariées est limitée à ce qui est nécessaire pour répondre aux besoins du service.
- 10.06 La personne salariée en disponibilité doit être en mesure de se rendre à l'installation requérant sa présence ou de répondre à la demande dans un délai raisonnable.
- 10.07 Lorsqu'une personne salariée en disponibilité est appelée sans avoir besoin de se déplacer dans une installation, elle est rémunérée uniquement pour le temps travaillé.

10.08 L'Employeur met gratuitement à la disposition de la personne salariée en disponibilité un moyen de communication.

10.09 L'Employeur ne peut obliger une personne salariée d'être en disponibilité lorsqu'elle est en congé annuel ou lorsque sa présence est nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, en autant qu'elle ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations.

Arrangements locaux

10.10 Les Parties peuvent, en vertu du paragraphe 19.09 des dispositions nationales de la convention collective, convenir de convertir en temps chômé le travail effectué en temps supplémentaire, incluant les rappels au travail et la disponibilité.

Si les Parties se sont entendues sur une telle modalité, celle-ci se retrouve à l'arrangement local no 5 des dispositions locales de la convention collective.

ARTICLE 11 CONGÉS FÉRIÉS, MOBILES ET ANNUELS

Congés fériés

11.01 Liste des congés fériés :

- Confédération
- Fête du travail
- Action de Grâce
- Veille de Noël
- Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du jour de l'An
- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Journée des Patriotes
- Fête nationale

11.02 Annuellement, l'Employeur détermine les dates de prise des congés fériés et en informe le Syndicat et les personnes salariées avant le 1^{er} juillet de chaque année.

L'Employeur s'efforce d'accoler les congés fériés à une fin de semaine.

11.03 Le taux du temps supplémentaire prévu aux dispositions nationales de la convention collective lors d'un congé férié est applicable la journée réelle de la fête.

11.04 L'Employeur répartit de façon équitable les congés fériés entre les personnes salariées d'un même service.

11.05 Pour les personnes salariées œuvrant en milieu scolaire, la prise de ces congés est déterminée en tenant compte du calendrier scolaire.

11.06 L'Employeur accorde deux (2) jours complets consécutifs de congé férié à Noël ou au jour de l'An, à moins que la personne salariée souhaite travailler aux deux (2) fêtes et que le service est ouvert.

11.07 Au moment de la confection de ou des horaires incluant Noël et le jour de l'An, les congés fériés sont prioritaires aux autres types de congés autorisés. Cette priorisation ne doit pas entraîner automatiquement le refus de tout congé annuel durant cette même période.

Arrangements locaux

11.08 Les Parties peuvent, en vertu du paragraphe 20.03 des dispositions nationales de la convention collective, convenir d'accumuler dans une banque un congé férié lorsque la personne salariée est tenue de travailler l'un de ces jours fériés.

Si les Parties se sont entendues sur une telle modalité, celle-ci se retrouve dans l'arrangement local no 6 des dispositions locales de la convention collective.

Congés annuels

11.09 La période normale de prise des congés annuels correspond à la période estivale. Elle peut être plus courte en fonction des besoins du service et de la disponibilité des ressources.

11.10 La personne salariée peut prendre des congés annuels en dehors de la période estivale après entente avec l'Employeur.

11.11 L'Employeur rend disponible, au plus tard le 1^{er} mars et le 7 septembre de chaque année, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'un outil d'inscription des préférences des choix des congés annuels.

11.12 Le congé annuel se prend par semaine complète de travail et de façon continue.

Si elle le désire, la personne salariée peut fractionner en tout ou en partie les journées de congé annuel, et ce, après entente avec l'Employeur.

Cependant, dans ce cas, la personne salariée ne peut faire valoir son ancienneté que pour un seul de ses choix à chaque période d'inscription des préférences.

11.13 L'octroi de congés annuels fractionnés ne peut empêcher une personne salariée de se faire autoriser une semaine complète de congé annuel même si celle-ci a une ancienneté moindre.

- 11.14 L'Employeur divise, par ordre d'ancienneté, les personnes salariées de chaque équipe de travail en deux (2) groupes à moins que le nombre de personnes salariées d'une équipe de travail ne le justifie pas.

Le premier groupe inscrit ses préférences au plus tard le 15^e jour de la période d'expression des préférences et le deuxième groupe inscrit ses préférences au plus tard le 30^e jour de la période d'expression des préférences.

Pour les équipes de travail dans lesquelles l'Employeur ne divise pas l'équipe de travail en deux (2) groupes, les personnes salariées ont quinze (15) jours pour inscrire leurs préférences.

- 11.15 Le congé annuel est octroyé par titre d'emploi entre les personnes salariées travaillant dans une même équipe de travail, en tenant compte de leur préférence et de leur ancienneté et en s'assurant de la continuité des services.

Malgré ce qui précède, lorsque des personnes salariées de titres d'emploi différents sont appelées à assurer la continuité des services entre elles lors d'une absence, leurs congés annuels sont accordés en prenant ce critère additionnel en considération.

- 11.16 En milieu scolaire, le congé annuel est déterminé en tenant compte du calendrier scolaire.

- 11.17 Jusqu'à la moitié des congés annuels accordés pendant la semaine de relâche scolaire le sont prioritairement aux personnes salariées qui sont parents d'enfants d'âge scolaire de niveau primaire.

Ces congés annuels sont autorisés à ces personnes salariées en tenant compte de l'ancienneté et des autres modalités du présent article.

- 11.18 L'Employeur rend disponible l'information relative aux congés annuels autorisés au plus tard quinze (15) jours après la fin de la période d'expression des préférences.

11.19 Une personne salariée incapable de prendre ses congés annuels aux dates autorisées en raison d'une invalidité, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu avant le début de sa période de congé annuel peut les reporter à une date ultérieure qui est déterminée en tenant compte des préférences de la personne salariée.

Pour ce faire, la personne salariée doit en aviser l'Employeur avant la date fixée pour ses congés annuels, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas ses congés annuels sont reportés automatiquement. Dans ce cas, la personne salariée doit faire la preuve de cette impossibilité dès que possible.

La personne salariée siégeant comme jurée ou témoin pendant sa période de congé annuel peut reporter les journées de congé durant lesquelles elle a dû être au tribunal.

Les Parties peuvent convenir de reporter les congés annuels d'une personne salariée en cas de situations particulières. Un tel report n'a pas d'effet sur les congés annuels déjà autorisés aux autres personnes salariées.

11.20 Lorsque le report des congés annuels est fait dans une année de référence ultérieure, la personne salariée ne peut opposer son ancienneté que pour un nombre de semaines équivalent au quantum annuel de congés auquel elle a droit.

11.21 L'Employeur s'efforce de respecter le choix des congés annuels autorisés à la personne salariée qui change de poste en raison des modalités de l'article 7 des dispositions locales de la convention collective.

Cependant, si cela est impossible, la personne salariée doit choisir entre les options suivantes :

- a) Entrer en fonction après ses congés annuels ou après la période estivale si l'intégration ne peut être faite avant;
- ou
- b) Accepter de faire un nouveau choix de congés annuels dans son nouveau service sans que son ancienneté ne soit applicable.

11.22 L'Employeur s'efforce d'octroyer aux personnes salariées des fins de semaine complètes de congé au début et à la fin de chaque semaine de leur congé annuel.

11.23 Lorsque des conjoints travaillent pour l'Employeur, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps.

Cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté, et ce, à la condition que cela n'affecte pas le choix des personnes salariées dans son service ayant plus d'ancienneté.

11.24 Après entente avec l'Employeur, une personne salariée peut anticiper la prise de ses congés annuels déjà accumulés.

11.25 Une personne salariée à temps partiel peut inscrire des congés annuels fractionnés pour compléter sa semaine de travail si elle n'a pas refusé de quarts de travail durant la même semaine. Dans ce cas, aucun grief ou réclamation pour des journées de travail perdues n'est admissible pour les journées où les congés annuels ont été inscrits.

11.26 Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'une même équipe de travail d'échanger entre elles leurs jours de congé annuel, et ce, avec le consentement préalable de l'Employeur.

ARTICLE 12 CONGÉS SANS SOLDE

12.01 Le présent article s'ajoute aux modalités prévues à l'article 18 des dispositions nationales relatives aux congés sans solde. À moins d'indications contraires et lorsque cela est possible, il n'en modifie pas la portée.

Congé sans solde court terme (30 jours et moins)

12.02 Après un (1) an de service et à chaque année, mais après entente avec l'Employeur, la personne salariée peut demander un congé sans solde d'une durée n'excédant pas trente (30) jours calendrier ou vingt (20) jours de travail.

Ce congé peut être fractionné à la condition que les banques de congés fériés et de temps cumulé de la personne salariée soient épuisées ou planifiées.

12.03 La prise du congé sans solde court terme doit être en dehors de la période estivale, de la période du 15 décembre au 15 janvier et des semaines de relâche scolaire.

L'Employeur peut cependant accepter une demande de congé sans solde court terme durant ces périodes lorsque cela ne nuit pas aux besoins du service et n'entraîne pas de coûts additionnels.

12.04 Durant ce congé, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté.

Congé sans solde pour mariage ou pour union civile

12.05 Un congé sans solde d'un maximum d'une (1) semaine en raison du mariage ou de l'union civile d'une personne salariée peut être demandé et est accordé prioritairement aux autres congés autorisés lorsque la demande est faite avant la période d'expression des préférences des congés annuels prévue à l'article 11 des dispositions locales de la convention collective.

La date de prise de ce congé n'a pas à être accolée à la semaine de congé pour mariage prévu à l'article 25 des dispositions nationales de la convention collective, mais doit être autorisée par l'Employeur.

Congé sans solde pour mariage ou pour union civile d'un proche

- 12.06 La personne salariée peut s'absenter, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

La personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence au moins trente (30) jours à l'avance à moins que celui-ci accepte un délai plus court.

Cette journée de congé sans solde est incluse dans les congés sans solde court terme auxquels la personne salariée a droit annuellement.

Modalités pour le congé pour liquidation successorale

- 12.07 Une personne salariée appelée à agir à titre de liquidateur successoral peut se prévaloir de cinq (5) jours de congé sans solde séparés après entente avec l'Employeur.

Ces journées de congé sans solde sont incluses dans les congés sans solde court terme auxquels la personne salariée a droit annuellement.

Congé sans solde long terme (plus de 30 jours)

- 12.08 La personne salariée titulaire d'un poste qui a au moins un (1) an de service peut obtenir, après entente avec l'Employeur, un congé sans solde ou partiel sans solde, notamment afin d'enseigner, dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines, incluant le congé sans solde court terme. Une telle demande peut être faite une (1) fois par période d'au moins trois (3) ans.

- 12.09 Le congé sans solde ou partiel sans solde long terme peut être prolongé d'une période maximale de cinquante-deux (52) semaines après entente avec l'Employeur.

Dans ce cas, la personne salariée doit travailler l'équivalent de la durée de son absence avant de faire une nouvelle demande de congé sans solde ou partiel sans solde long terme, en plus des autres conditions d'admissibilité.

- 12.10 Si une personne salariée titulaire d'un poste veut bénéficier d'un congé partiel sans solde long terme, elle doit assurer une prestation de travail d'au moins deux (2) jours par semaine. Elle est alors considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui lui sont applicables.

Un congé partiel sans solde long terme est d'une durée minimale de

deux (2) mois. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée du congé.

- 12.11 La personne salariée fait sa demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour le début du congé.

L'Employeur communique sa réponse à la personne salariée au plus tard dix (10) jours avant la date prévue pour le début du congé. L'Employeur ne peut refuser sans motif valable.

- 12.12 La personne salariée peut poser sa candidature pour un poste affiché et l'obtenir conformément aux modalités de l'article 7 des dispositions locales de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction à la date prévue par l'Employeur ou au plus tard dans les soixante (60) jours de sa nomination.

Le congé sans solde ou partiel sans solde prend fin le jour précédent l'entrée en fonction de la personne salariée.

Si la personne salariée souhaite continuer à bénéficier de son congé partiel sans solde, elle doit en faire la demande à l'Employeur et celui-ci évalue la possibilité de l'accepter selon les besoins de son service.

- 12.13 La personne salariée peut demander avant le début de son congé sans solde long terme que l'Employeur lui verse la rémunération correspondant aux jours de congés annuels accumulés.

Modalités de retour d'un congé sans solde

- 12.14 À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste.

Lorsque la personne salariée veut mettre fin plus tôt à son congé, celle-ci peut reprendre son poste à la condition d'en aviser l'Employeur par écrit au moins trente (30) jours à l'avance.

Si la fin du congé se produit durant la période estivale, la personne salariée reprend son poste à la période horaire de quatre (4) semaines suivante. Cependant, la personne qui effectuait l'affectation bénéficie des modalités du paragraphe 6.25 pour la totalité de la période estivale.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut accepter un préavis moindre.

12.15 Si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, les modalités relatives à la procédure de suppléance prévue à l'article 8 des dispositions locales de la convention collective s'appliquent à la personne salariée.

Congé sans solde pour fonction civique

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

Si elle est élue à la fonction, elle a droit à un congé sans solde, à temps complet ou à temps partiel, pour la durée de son mandat.

12.17 Les mêmes modalités s'appliquent si la personne salariée est réélue.

Congé sans solde pour études

12.18 Après entente avec l'Employeur, la personne salariée titulaire d'un poste obtient un congé sans solde pour études d'une durée de plus de trente (30) jours et pouvant aller jusqu'à cinquante-deux (52) semaines.

Le congé sans solde pour études est permis, à temps complet ou à temps partiel, dans le cas où le domaine d'études correspond à un titre d'emploi utilisé au sein de l'établissement et est octroyé selon le statut de la personne salariée auprès de l'établissement d'enseignement. Une personne salariée inscrite à temps complet dans un établissement d'enseignement peut cependant faire une demande de congé sans solde pour études à temps partiel.

12.19 Le congé sans solde pour études peut être d'une durée plus longue selon le programme associé au domaine d'études.

Dans ce cas, l'Employeur peut réviser au besoin, annuellement ou par session d'études, l'acceptation de la demande de congé.

12.20 La personne salariée en congé sans solde pour études doit maintenir une disponibilité sur la liste de rappel pour la période estivale et celle du 15 décembre au 15 janvier, à moins qu'elle démontre son impossibilité de fournir une telle disponibilité.

Modalités de retour au travail suite à un congé sans solde pour études

12.21 À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste.

Lorsque la personne salariée veut mettre fin plus tôt à son congé, celle-ci peut reprendre son poste à la condition d'en aviser l'Employeur par écrit au moins trente (30) jours à l'avance.

Si la fin du congé se produit durant la période estivale, la personne salariée reprend son poste à la période horaire de quatre (4) semaines suivante. Cependant, la personne qui effectuait l'affectation bénéficie des modalités du paragraphe 6.25 pour la totalité de la période estivale.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut accepter un préavis moindre.

12.22 Le congé sans solde pour études est maintenu malgré une mutation volontaire.

La personne salariée doit cependant être en mesure d'entrer en fonction et de compléter sa période d'essai dans un délai maximal de six (6) mois suivant la date d'entrée en fonction initialement prévue par l'Employeur pour conserver le poste qui lui a été octroyé.

Congé sans solde pour compassion

12.23 La personne salariée dont la présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle elle agit à titre de proche aidant en raison d'un grave accident ou d'une maladie grave a droit au congé sans solde long terme et de sa prolongation permettant de totaliser jusqu'à cent-quatre (104) semaines, malgré le fait qu'elle ne respecte pas les critères habituels d'admissibilité pour le congé sans solde long terme.

12.24 Les autres modalités du congé sans solde long terme s'appliquent, notamment en ce qui concerne le délai avant que la personne salariée puisse faire une nouvelle demande de congé sans solde autre qu'un congé sans solde pour compassion qui peut être pris à chaque année, sous réserve de sa durée et de son motif en cohérence avec les modalités de la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 13 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

- 13.01 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 aptitudes et les attitudes qui leur permettent d'exercer leurs fonctions et de faire face aux changements.
- 13.02 Les Parties reconnaissent l'importance de la formation en cours d'emploi ainsi que du perfectionnement des personnes salariées.
- 13.03 L'Employeur transmet au Syndicat les informations relatives au budget alloué au développement des ressources humaines.
- 13.04 L'Employeur s'engage à maximiser l'utilisation des sommes pour développer, maintenir et perfectionner les compétences des personnes salariées afin de leur permettre d'effectuer le travail au sein de l'établissement.
- 13.05 L'Employeur consulte le Syndicat sur les besoins de développement des ressources humaines de l'établissement.
- 13.06 L'Employeur élabore, à l'intérieur des ressources financières déterminées en vertu de l'article 13 des dispositions nationales de la convention collective, un plan d'activités visant à répondre aux besoins de développement des ressources humaines de l'établissement.
- 13.07 L'Employeur soumet au Syndicat le plan d'activités élaboré en vertu du présent article.
- Dans les trente (30) jours qui suivent, les Parties échangent relativement au plan d'activités et s'efforcent de s'entendre sur son contenu.
- 13.08 L'Employeur réalise le plan d'activités adopté par l'établissement.

- 13.09 Considérant les obligations légales, ministérielles et organisationnelles de l'Employeur en lien avec le développement des ressources humaines, le plan d'activités peut être modifié en cours d'année.

Dans ce cas, l'Employeur en informe le Syndicat.

- 13.10 L'Employeur met en place un programme structuré d'apprentissage afin d'aider les personnes salariées à répondre aux exigences des postes.

- 13.11 L'Employeur favorise l'accès aux formations aux personnes salariées qui en ont besoin dans le cadre de leur travail habituel.

Dans la limite du budget consacré au développement des ressources humaines, les formations peuvent aussi être accessibles aux autres personnes salariées ayant manifesté leur intérêt, et ce, en autant que les formations soient en lien avec des tâches et des fonctions que les personnes salariées peuvent être appelées à assumer selon les titres d'emploi pour lesquels elles pourraient se qualifier.

- 13.12 Afin d'assurer l'équité quant à l'accessibilité aux activités, l'Employeur détermine les critères généraux de sélection pour le choix des personnes salariées tout en tenant compte des besoins particuliers qui peuvent survenir.

- 13.13 Dans la limite du budget alloué au développement des ressources humaines et selon les besoins du service, l'Employeur permet à une personne salariée d'avoir accès à la formation continue lorsque celle-ci correspond aux besoins de développement des ressources humaines de l'établissement.

- 13.14 L'Employeur transmet au Syndicat le portrait des formations dispensées au cours de l'année.

- 13.15 Les Parties évaluent les moyens à mettre en place pour favoriser la réussite des personnes salariées au processus de qualification, notamment par le biais d'ateliers de formation.

Comité de développement des ressources humaines

13.16 Un comité de développement des ressources humaines (CDRH) est mis en place afin de discuter des besoins de développement des ressources humaines, du plan d'activités annuel, de l'utilisation des ressources financières allouées au développement des ressources humaines et de l'équité dans l'accessibilité aux activités.

Il est composé d'au moins deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.

13.17 Les Parties se rencontrent au moins deux (2) fois par année.

ARTICLE 14 ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT AVEC DES USAGERS

- 14.01 La personne salariée appelée à accompagner un ou des usagers pour une activité à l'extérieur d'une des installations de l'établissement est rémunérée selon les modalités habituelles de la convention collective et a droit aux autres avantages dont, notamment aux modalités relatives aux allocations de déplacement au sens de l'article 26 des dispositions locales et de l'article 27 des dispositions nationales de la convention collective.
- 14.02 Advenant que l'activité à l'extérieur de l'établissement soit d'une durée supérieure à un quart de travail, la personne salariée est rémunérée selon les modalités relatives au temps supplémentaire et à la disponibilité au sens de l'article 10 des dispositions locales et de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective.
- 14.03 L'Employeur et la personne salariée peuvent convenir de modalités différentes selon la nature de l'activité.

ARTICLE 15 MANDATS ET MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS LOCAUX

Modalités générales

- 15.01 Chaque comité définit ses règles de fonctionnement et son calendrier de rencontres.
- 15.02 Les personnes salariées qui composent un comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire en fonction des dispositions nationales de la convention collective.
- 15.03 Afin de réaliser leur mandat, les personnes salariées qui composent un comité ont accès à toute l'information pertinente et non confidentielle pour la compréhension des problèmes et la recherche de solutions.

Comité paritaire local intersyndical en organisation du travail

- 15.04 Le comité prévu à l'article 37 des dispositions nationales est mis en place de façon *ad hoc* à la demande d'une des Parties selon la nature du projet d'organisation du travail à étudier.

Autres comités

- 15.05 Tout en favorisant l'utilisation des comités locaux déjà prévus, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir de mettre en place d'autres comités locaux et les modalités de fonctionnement de ceux-ci.

ARRANGEMENTS LOCAUX

Comité de relations de travail

- 15.06 Les Parties, en vertu de l'article 36 des dispositions nationales de la convention collective, conviennent de la composition, du rôle et du fonctionnement du comité de relations de travail.

Ces modalités se retrouvent dans l'arrangement local no 7 des dispositions locales de la convention collective.

Comité conjoint local de santé et de sécurité

15.07 Les Parties, en vertu de l'article 30 des dispositions nationales de la convention collective, conviennent des modalités de représentation et de fonctionnement du comité conjoint local de santé et sécurité.

Ces modalités se retrouvent dans l'arrangement local no 8 des dispositions locales de la convention collective.

ARTICLE 16 RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

- 16.01 Les dispositions locales de la convention collective ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les Parties; de favoriser le règlement des problèmes de relations de travail; de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les personnes salariées et de déterminer pour ces dernières de bonnes conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité et leur bien-être.
- 16.02 Les Parties favorisent la collaboration nécessaire afin d'assurer le respect des dispositions de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, des lois et règlements en matière de droit du travail et des dispositions de la convention collective en vigueur.
- 16.03 Les Parties préconisent de traiter avec respect et diligence toute question qu'elles se soumettent mutuellement.
- 16.04 L'Employeur traite les personnes salariées avec équité et le Syndicat les encourage à fournir un travail de qualité, sécuritaire et respectueux des personnes.

ARTICLE 17 AFFICHAGE D'AVIS

17.01 L'Employeur détermine la méthode d'affichage qu'il utilise.

L'Employeur met en place une méthode alternative pour les personnes salariées qui démontrent leur incapacité à être rejointes par la méthode d'affichage utilisée et en informe le Syndicat.

Le Syndicat peut demander une rencontre afin d'évaluer d'autres méthodes alternatives.

17.02 L'Employeur maintient les tableaux syndicaux déjà existants au moment de la signature des dispositions locales de la convention collective. Lorsque nécessaire, l'Employeur consulte le Syndicat pour les modalités de relocalisation des tableaux syndicaux.

En cas de travaux et nonobstant ce qui précède, l'Employeur doit s'assurer de conserver au moins un (1) tableau dans chacune des installations dans lesquelles il y en avait au moment de la signature des dispositions locales de la convention collective.

17.03 Le Syndicat peut faire une demande afin d'ajouter un (1) tableau dans une installation nouvellement ouverte. L'Employeur ne peut refuser cette demande, sauf en raison de la nature de l'installation, de la clientèle ou d'une interdiction contractuelle.

17.04 Le Syndicat ne peut afficher que dans les tableaux qui lui sont alloués.

17.05 Un hyperlien est disponible sur l'espace intranet de l'Employeur permettant d'accéder au site Internet du Syndicat en autant que le contenu de celui-ci ne porte pas préjudice à l'Employeur.

ARTICLE 18 ORDRES PROFESSIONNELS

- 18.01 Lorsque cela est requis par son travail, l'Employeur peut exiger qu'une personne salariée soit membre d'un ordre professionnel et qu'elle détienne l'attestation délivrée par cet ordre.

Dans ce cas, la personne salariée doit aviser l'Employeur de toute suspension ou restriction à son droit de pratique.

- 18.02 À moins que l'Employeur ne lui impose une mesure disciplinaire ou administrative d'une durée égale ou supérieure, une personne salariée qui est touchée par une suspension temporaire de son droit de pratique par son ordre professionnel qui l'empêche d'effectuer son travail pour une période inférieure à douze (12) mois est considérée être en absence autorisée non rémunérée pour la durée de cette suspension.

Si la suspension du droit de pratique est pour une durée supérieure à douze (12) mois, la personne salariée est considérée, aux fins d'application du paragraphe 12.11 des dispositions nationales de la convention collective, mise à pied à compter de l'expiration de l'absence autorisée.

- 18.03 Les modalités applicables à cette absence autorisée sont celles prévues aux congés sans solde de l'article 18 des dispositions nationales et de l'article 12 des dispositions locales de la convention collective.

Cependant, les délais et le nombre minimum d'années de service prévus à ces articles pour une demande de congé sans solde et son octroi ne peuvent empêcher la personne salariée d'obtenir une telle absence autorisée.

- 18.04 Si l'ordre professionnel de la personne salariée exige un stage comme condition de réintégration, l'Employeur participe, si possible, à l'actualisation de ce stage.

Les Parties discutent des modalités applicables le cas échéant et l'Employeur évalue s'il peut participer à l'actualisation du stage.

ARTICLE 19 PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

- 19.01 Les Parties reconnaissent l'autonomie professionnelle de la personne salariée dans le respect des normes, pratiques et orientations organisationnelles.
- 19.02 Lorsqu'un document a été fait par une personne salariée dans l'exercice ou dans le cadre de ses fonctions, le droit d'auteur appartient à l'Employeur.
- 19.03 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une personne salariée qui refuse de bonne foi de signer un document de nature professionnelle ou technique.
- 19.04 Les personnes salariées doivent faire preuve de prudence et de diligence dans l'exécution de leur travail afin de fournir un travail de qualité.
- 19.05 En plus des présentes dispositions, les Parties reconnaissent comme base de l'action professionnelle des personnes salariées, les principes énoncés dans le code d'éthique de l'ordre qui régit leur profession dans la province de Québec lorsqu'applicable.

ARTICLE 20 CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS

- 20.01 La personne salariée est considérée au travail pour toute la durée de l'accompagnement, de l'attente et de son retour à l'établissement et reçoit la rémunération au taux applicable selon la durée du travail.
- 20.02 À la demande de l'Employeur, la personne salariée doit revenir le plus tôt possible à son port d'attache ou à toute autre installation de l'établissement qui lui est désignée, et ce, par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.
- 20.03 Sur présentation de pièces justificatives, l'Employeur rembourse à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour selon les normes énoncées à l'article 27 des dispositions nationales et à l'article 26 des dispositions locales de la convention collective.

ARTICLE 21 PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

21.01 À moins d'une faute intentionnelle de la personne salariée ou de l'usure normale du bien, la personne salariée qui est au travail et dont un bien personnel normalement utilisé ou porté dans l'exercice de ses fonctions est perdu ou détruit a droit à la réparation, au remboursement ou au remplacement de ce bien par un autre bien de même nature et de qualité équivalente par l'Employeur. Ce dernier détermine l'option à privilégier selon les circonstances.

Dans le cas où le remboursement, le remplacement ou la réparation d'un bien personnel de luxe est réclamé, l'Employeur détermine le montant devant être défrayé. En cas de désaccord, les Parties se rencontrent dans le but de déterminer le montant raisonnable à défrayer afin d'éviter un grief. Si le désaccord persiste, les modalités des articles 10 et 11 des dispositions nationales de la convention collective s'appliquent.

21.02 Si l'Employeur exige que la personne salariée utilise ses propres outils de travail, ces outils sont traités comme un bien personnel et la personne salariée a droit aux avantages conférés par le présent article.

21.03 Lorsque la perte ou la destruction d'un bien personnel survient par le fait ou à l'occasion du travail et empêche la personne salariée d'effectuer sa prestation de travail, elle peut s'absenter sans perte de salaire et après autorisation de l'Employeur afin de voir à la réparation ou au remplacement de ce bien.

21.04 La personne salariée doit aviser l'Employeur de la perte ou de la destruction d'un bien personnel le plus rapidement possible lors du quart de travail au cours duquel cela s'est produit et conserver une preuve de cet avis. S'il est impossible à la personne salariée de donner un tel avis durant le même quart de travail, elle doit alors aviser l'Employeur dans les meilleurs délais. La personne salariée doit démontrer cette impossibilité.

21.05 La personne salariée doit produire sa réclamation et déposer les pièces justificatives pertinentes dans les trente (30) jours de la perte ou de la destruction du bien personnel.

21.06 L'Employeur ne peut exiger que la personne salariée rembourse une partie des coûts découlant de la perte ou de la destruction d'un bien personnel en utilisant l'assurance prévue à l'article 23 des dispositions nationales avant de s'acquitter des obligations prévues au présent article.

ARTICLE 22 RÈGLES À SUIVRE LORSQUE L'EMPLOYEUR REQUIERT LE PORT D'UNIFORME

22.01 L'Employeur défraie les coûts de l'uniforme lorsqu'il le requiert.

22.02 L'Employeur détermine les coupes, tissus et couleurs des uniformes.

22.03 L'uniforme peut être soit :

- Au commun, et ce, dans le respect des lois en vigueur;
- Fourni individuellement à chacun;
- Remboursé selon les modalités définies par l'Employeur.

22.04 Sauf dans les cas où des normes d'entretien sont réglementées comme c'est le cas avec certains uniformes au commun, l'entretien, le reprisage et les ajustements sont la responsabilité de la personne salariée qui doit s'assurer de respecter les recommandations émises par l'Employeur.

22.05 Advenant que l'Employeur présente une politique sur la tenue vestimentaire, l'Employeur consulte le Syndicat.

La politique ne peut permettre à l'Employeur d'exiger un vêtement de coupe, de couleur et de tissus identiques pour un groupe de personnes salariées sans en défrayer les coûts.

ARTICLE 23 VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

23.01 L'Employeur conserve des casiers, des salles d'habillage ou les deux dans les installations où il y en a déjà au moment de la signature des dispositions locales de la convention collective.

23.02 Advenant le cas où le réaménagement des lieux physiques d'une installation a pour conséquence le retrait de casiers ou de salles d'habillage, les Parties se rencontrent afin de trouver une alternative pour pallier à ce retrait.

Une telle alternative ou l'absence de celle-ci ne peut empêcher l'Employeur de procéder au réaménagement des lieux physiques.

23.03 L'Employeur s'efforce de fournir aux personnes salariées qui ne peuvent bénéficier d'un casier, un endroit sécuritaire pour ranger leurs effets personnels.

23.04 Lorsque des douches et des salles d'habillage sont disponibles et qu'elles ne sont pas à l'usage exclusif de la clientèle, l'Employeur en permet l'accès aux personnes salariées.

ARTICLE 24 MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

24.01 Les salaires sont versés aux deux (2) semaines par dépôt bancaire dans l'institution financière choisie par la personne salariée.

24.02 Advenant une modification quant à la journée ou à la semaine du versement des salaires ou au mode de versement de ceux-ci, l'Employeur en informe le Syndicat et les personnes salariées au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance.

Dans ce cas, l'Employeur et le Syndicat peuvent se rencontrer à la demande d'une des Parties afin de mettre en place des modalités pour minimiser les impacts sur les personnes salariées lors de l'actualisation de cette modification.

24.03 Les informations minimales devant être inscrites sur le relevé de paie sont :

- Le nom de l'Employeur;
- Les nom et prénom de la personne salariée;
- L'ancienneté de la personne salariée;
- Le titre d'emploi de la personne salariée;
- La période de travail correspondant au paiement;
- La date du paiement;
- Le nombre d'heures payées au taux régulier;
- Le nombre d'heures supplémentaires payées;
- La nature et le montant des primes ou indemnités versées;
- Le taux de salaire;
- Le montant du salaire brut;
- La nature et le montant des déductions perçues;
- Le montant du salaire net;
- Les banques d'heures de congés annuels, congés de maladie et temps supplémentaire cumulé.

Les informations relatives à d'autres banques de congé peuvent être inscrites sur le relevé de paie mais, si ce n'est pas le cas, l'Employeur les rend accessibles aux personnes salariées par un autre moyen.

24.04 L'Employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, les dispositions nationales et locales de la présente convention collective ou si la personne salariée y consent par écrit et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit.

24.05 L'Employeur met en place une méthode alternative pour les personnes salariées qui démontrent ne pas pouvoir accéder à leur relevé de paie et en informe le Syndicat.

Le Syndicat peut demander une rencontre afin d'évaluer d'autres méthodes alternatives.

24.06 Tout règlement monétaire de plus de trois-cent-cinquante dollars (350 \$) brut est calculé séparément et un relevé de paie distinct et détaillé est produit.

24.07 Advenant une erreur sur la paie imputable à l'Employeur impliquant une somme versée en moins à la personne salariée d'un montant supérieur à cinquante dollars (50 \$) net, l'Employeur verse à la personne salariée la somme manquante dans les meilleurs délais, mais sans excéder sept (7) jours ouvrables suivant la signification de l'erreur par la personne salariée.

Dans tous les autres cas, l'Employeur verse à la personne salariée la somme manquante lors de la prochaine paie.

24.08 Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop par l'Employeur à la personne salariée ou une somme due par la personne salariée à l'Employeur et qu'aucune entente n'a pu être convenue entre l'Employeur et la personne salariée quant aux modalités de remboursement, l'Employeur peut retenir sur chaque paie un montant équivalant aux sommes saisissables selon les modalités prévues au *Code de Procédure Civile*, et ce, jusqu'à extinction de la dette.

L'Employeur ne peut cependant récupérer que les sommes versées en trop au cours des six (6) mois précédant l'envoi d'un avis à la personne salariée.

24.09 Tout document devant être produit ou rendu disponible suite à la fin du lien d'emploi est complété dans les délais prévus aux diverses lois et règlements applicables.

L'Employeur procède au paiement des sommes dues et rend disponible à la personne salariée son relevé de paie à la période de paie couvrant la date de sa fin d'emploi.

24.10 Les montants prévus au présent article sont revus à la hausse à chaque renouvellement des dispositions nationales de la convention collective afin de tenir compte des augmentations salariales.

Les Parties doivent s'entendre sur les montants applicables à la suite de la révision.

ARTICLE 25 ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE

25.01 L'Employeur n'établit pas de caisse d'économie, mais les Parties encouragent les personnes salariées à contribuer à une telle caisse ou à son équivalent qui est gérée par un tiers.

25.02 Lorsqu'au moins cent (100) personnes salariées contribuent à une telle caisse, le Syndicat peut demander à l'Employeur d'effectuer un dépôt secondaire de leur salaire.

Pour ce faire, l'ensemble des personnes salariées intéressées doivent faire la demande par écrit à l'Employeur en lui transmettant les informations relatives aux comptes dans lesquels les montants doivent être versés.

25.03 Le dépôt secondaire débute dans les trente (30) jours de la demande écrite de la personne salariée à l'Employeur et se répète à chaque période de paie suivante.

25.04 Suite à un préavis écrit à l'Employeur d'au moins trente (30) jours, la personne salariée peut demander de modifier le montant du dépôt secondaire ou de faire cesser celui-ci.

25.05 Aucun dommage ne peut être imputable à l'Employeur en cas d'acte ou d'omission involontaire de sa part relativement au dépôt secondaire en vertu du présent article.

ARTICLE 26 ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

26.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache, elle est considérée comme étant au travail.

26.02 Les frais de déplacement remboursés sont basés sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

26.03 L'Employeur détermine si la personne salariée doit se présenter ou non à son port d'attache au début de son quart de travail avant de se rendre dans un autre lieu ou à la fin de son quart de travail avant de terminer.

Si la personne salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache, elle a droit à un remboursement équivalent à la différence entre le nombre de kilomètres réellement parcourus et le nombre de kilomètres entre son domicile et son port d'attache.

26.04 Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'Employeur détermine le moyen de transport qui doit être utilisé.

26.05 Lorsque l'automobile n'est pas requise pour le poste, la personne salariée n'a pas l'obligation de transporter de l'équipement appartenant à l'Employeur.

26.06 Lors de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas lorsqu'elle est dans une installation où il n'est pas possible de se procurer un repas conventionné durant sa période de repas et si elle est à plus de 10 kilomètres de son port d'attache ou de son domicile.

Cette disposition ne s'applique cependant pas aux personnes salariées dont les fonctions requièrent d'être fréquemment en déplacement dans le cadre de leurs fonctions.

26.07 La personne salariée qui paie des frais de stationnement à son port d'attache et qui doit se rendre à une autre installation a droit au remboursement des frais de stationnement de cette autre installation si ceux-ci ne peuvent être couverts par les frais qu'elle paie déjà.

26.08 La personne salariée peut faire cesser le paiement de son stationnement selon la politique de l'Employeur.

26.09 Le remboursement effectué par l'Employeur en fonction du présent article et des dispositions nationales de la convention collective l'est sur présentation de pièces justificatives et dans un délai raisonnable.

SIGNATURES ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Les présentes dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 6 mai 2019.



Michel Delamarre
Président-directeur général



Richard Boissinot
Président du STTCIUSSCN



France Goudreault
Directrice des ressources humaines et des communications



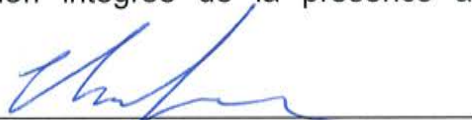
Geneviève Bergeron
Analyste en informatique



Jean-Michel Ross
Directeur adjoint des relations de travail, des conditions de travail des cadres et de la gestion intégrée de la présence au travail



Yanike Fournier
Spécialiste en procédés administratifs



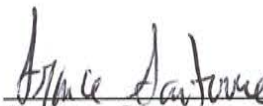
Charles Gagnon
Chef de service aux relations de travail



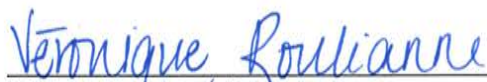
Josée Martel
Agente administrative, classe 1



Étienne Vachon-Michaud
Conseiller cadre en relations de travail



France Santerre
Magasinière



Véronique Boulianne
Agente de la gestion de personnel



Lucie Pellerin
Chef de service logistique

ARRANGEMENT LOCAL N° 1

**** MODIFICATION PERMANENTE DE L'ARRANGEMENT LOCAL NO.1 ****

RELATIF AU PARAGRAPHE 1.02 DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE – TEMPS COMPLET TEMPORAIRE

AL 1.01. La personne salariée qui est avisée que la durée probable d'une affectation est de plus de six (6) mois peut à sa demande, être considérée pendant cette période comme une personne à temps complet.

AL 1.02. La personne salariée ne peut changer de statut à nouveau en cours d'affectation tant que celle-ci est à temps complet.

AL 1.03. Lorsque le statut de la personne salariée redevient à temps partiel, celle-ci reçoit la rémunération prévue aux paragraphes 8.13 et suivants des dispositions nationales de la convention collective qu'elle aurait dû recevoir n'eut été de son changement temporaire de statut.

Il est entendu que l'application du présent paragraphe ne peut avoir pour effet que la personne salariée reçoive une rémunération annuelle supérieure à ce qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas changé de statut.

RENOUVELÉ SUITE À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS NATIONALES _____.

Représentant de l'Employeur

Représentant du STTCIUSSCN

Date

Date

RENOUVELÉ SUITE À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS NATIONALES _____.

Représentant de l'Employeur

Représentant du STTCIUSSCN

Date

Date

ARRANGEMENT LOCAL N° 2

RELATIF AU PARAGRAPHE 8.09 DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE – INTERVALLE DE SEIZE (16) HEURES À L'OCCASION D'UN CHANGEMENT DE QUART DE TRAVAIL

AL 2.01. La personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut accepter de se voir octroyer une affectation même s'il ne s'écoule pas seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail lors d'un jour civil différent.

Dans ce cas, la personne salariée est rémunérée à son taux de salaire régulier.

AL 2.02. Le refus d'une personne salariée d'effectuer une affectation dans ces conditions n'est pas considéré quant à l'évaluation du respect de sa disponibilité.

AL 2.03. La personne salariée qui détient deux (2) postes avec des quarts de travail différents est rémunérée à son taux de salaire régulier même s'il ne s'écoule pas seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail en raison de l'horaire de ses postes lors d'un jour civil différent.

AL 2.04. La personne salariée qui détient un (1) poste avec plusieurs quarts de travail est rémunérée à son taux de salaire régulier la première (1^{re}) fois qu'il ne s'écoule pas seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail en raison de l'horaire de son poste lors d'un jour civil différent au cours de la même semaine.

Si cela survient de nouveau au cours de la même semaine, les modalités relatives à la rémunération en temps supplémentaire s'appliquent.

RENOUVELÉ SUITE À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS NATIONALES _____.

Représentant de l'Employeur

Représentant du STTCIUSSCN

Date

Date

RENOUVELÉ SUITE À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS NATIONALES _____.

Représentant de l'Employeur

Représentant du STTCIUSSCN

Date

Date

ARRANGEMENT LOCAL N° 3

RELATIF AUX PARAGRAPHES 9.06 ET 9.16 DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE – CONVERSION EN TEMPS CHÔMÉ DES PRIMES

AL3.01 La personne salariée titulaire d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit peut demander de convertir en temps chômé la totalité ou une partie de la prime de nuit ou de la prime de nuit majorée.

RENOUVELÉ SUITE À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS NATIONALES _____.

Représentant de l'Employeur

Représentant du STTCIUSSCN

Date

Date

RENOUVELÉ SUITE À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS NATIONALES _____.

Représentant de l'Employeur

Représentant du STTCIUSSCN

Date

Date

ARRANGEMENT LOCAL N° 4

RELATIF AU PARAGRAPHE 23.29 DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE – FRACTIONNEMENT DES JOURS DE CONGÉ MALADIE POUR MOTIFS PERSONNELS

AL4.01 La personne salariée peut, après entente avec l'Employeur, fractionner en demi-journées les jours de congé de maladie pour motifs personnels.

RENOUVELÉ SUITE À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS NATIONALES _____.

Représentant de l'Employeur

Représentant du STTCIUSSCN

Date

Date

RENOUVELÉ SUITE À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS NATIONALES _____.

Représentant de l'Employeur

Représentant du STTCIUSSCN

Date

Date

ARRANGEMENT LOCAL N° 5

RELATIF AU PARAGRAPHE 19.09 DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- AL5.01 Le temps supplémentaire et les rappels au travail peuvent être convertis en temps chômé en fonction du taux applicable.
- AL5.02 La reprise du temps chômé ne doit pas entraîner à nouveau du temps supplémentaire.
- AL5.03 La reprise du temps chômé ne peut permettre à une personne salariée de cumuler de l'ancienneté si elle n'était pas prévue au travail.
- AL5.04 La reprise du temps chômé est faite dans les douze (12) mois suivant son accumulation à moins d'entente entre l'Employeur et la personne salariée.

RENOUVELÉ SUITE À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS NATIONALES _____.

Représentant de l'Employeur

Représentant du STTCIUSSCN

Date

Date

RENOUVELÉ SUITE À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS NATIONALES _____.

Représentant de l'Employeur

Représentant du STTCIUSSCN

Date

Date

ARRANGEMENT LOCAL N° 6

RELATIF AU PARAGRAPHE 20.03 DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE – BANQUE DE CONGÉS FÉRIÉS

- AL6.01 Lorsque la personne salariée est requise par l'Employeur de travailler lors des congés fériés, elle peut accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés.
- AL6.02 La reprise de ces congés fériés accumulés est faite dans l'année suivant leur accumulation. À défaut d'entente entre l'Employeur et la personne salariée quant à la date de reprise des congés, l'Employeur la détermine.
- AL6.03 Suite au départ de la personne salariée en raison d'une invalidité, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, celle-ci peut demander que les dates de reprise des congés fériés accumulés qui étaient déjà prévues soient reportées à son retour.
- AL6.04 L'Employeur favorise qu'une personne salariée puisse utiliser un congé férié accumulé en raison de la fête de la Saint-Patrick.

RENOUVELÉ SUITE À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS NATIONALES _____.

Représentant de l'Employeur

Représentant du STTCIUSSCN

Date

Date

RENOUVELÉ SUITE À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS NATIONALES _____.

Représentant de l'Employeur

Représentant du STTCIUSSCN

Date

Date

ARRANGEMENT LOCAL N° 7

RELATIF À L'ARTICLE 36 DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

AL7.01 Les Parties reconnaissent l'importance de mettre en place, au niveau local, un mécanisme privilégié de communication et de coopération, un lieu d'échange, de consultation et de recherche de solutions. À cet effet et conformément à l'article 36 des dispositions nationales de la convention collective, un comité de relations de travail (CRT) est mis sur pied.

AL7.02 Le CRT a pour mandat de prévenir et de traiter les litiges pouvant affecter les rapports entre les Parties et les personnes salariées.

AL7.03 Suite au dépôt d'un grief, les Parties en discutent pour tenter de le solutionner dans le cadre du CRT, et ce, conformément à l'article 10 des dispositions nationales de la convention collective.

AL7.04 Le CRT est composé d'au plus quatre (4) représentants pour chacune des Parties.

En tout temps, les Parties peuvent inviter d'autres personnes afin de présenter différents dossiers, de fournir des informations pertinentes, de prendre des décisions ou à titre d'auditeur.

Les Parties s'efforcent de répartir le temps de rencontre également entre elles.

AL7.05 Le CRT a lieu au minimum huit (8) fois par année à moins que les Parties en conviennent autrement.

Certaines de ces rencontres sont utilisées pour le traitement des dossiers et des griefs touchant le volet santé et sécurité au travail.

RENOUVELÉ SUITE À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS NATIONALES _____.

Représentant de l'Employeur

Représentant du STTCIUSSCN

Date

Date

RENOUVELÉ SUITE À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS NATIONALES _____.

Représentant de l'Employeur

Représentant du STTCIUSSCN

Date

Date

ARRANGEMENT LOCAL N° 8

RELATIF À LA CRÉATION DU COMITÉ CONJOINT LOCAL DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

CONSIDÉRANT l'article 30 des dispositions nationales de la convention collective;

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les Parties dans le cadre de la négociation locale.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les Parties reconnaissent l'importance de créer un environnement de travail sécuritaire pour toutes les personnes salariées.

Comité conjoint local en santé et sécurité (CCLSS)

- AL8.01 Un comité stratégique dont le mandat est d'orienter et de prioriser les activités des comités par risque est mis en place.
- AL8.02 Le comité stratégique est composé d'un (1) représentant par catégorie syndicale et de représentants de l'Employeur.
- AL8.03 La fréquence des rencontres du comité stratégique est de six (6) par année.
- AL8.04 Le comité stratégique produit un bilan des activités deux (2) fois par année.
- AL8.05 Des comités par risque sont mis en place pour les vingt-quatre (24) mois suivant l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.
- AL8.06 Les comités par risque portent sur les sujets de risque suivants :
- Risques d'agression;
 - Risques biologiques;
 - Risques chimiques, physiques et mécaniques;
 - Risques musculo squelettiques;
 - Risques psychosociaux.
- AL8.07 La composition de chacun des comités est la suivante :
- Un (1) représentant syndical par catégorie au sens de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales* (c. U-0.1);
 - Un (1) représentant patronal par direction identifiée;
 - Au moins un (1) représentant de la Direction des ressources humaines et des communications.
- AL8.08 Chaque comité est une table d'échange et de collaboration selon son sujet de risque.

- AL8.09 Chaque comité assure la mise en œuvre du plan d'action de son sujet de risque et détermine la composition de sous-comités spécifiques s'il y a lieu.
- AL8.10 Les Parties peuvent convenir d'ajouter des comités lorsque d'autres sujets de risque le requièrent.
- AL8.11 Vingt-quatre (24) mois après la mise en place des comités, l'Employeur évalue la pertinence de maintenir ceux-ci.
- AL8.12 Si les comités par risque ne sont pas maintenus, les Parties se rencontrent pour négocier les modalités concernant un CCLSS d'une autre forme prévu à l'article 30 des dispositions nationales de la convention collective.
- AL8.13 Le CCLSS est mis en place pour déterminer les orientations stratégiques en matière de santé et de sécurité au travail ainsi que pour assurer un suivi régulier et complet dans le but d'analyser les sources des problèmes en matière de santé et sécurité au travail.
- AL8.14 Le CCLSS est composé d'un (1) représentant syndical par catégorie et jusqu'à quatre (4) représentants de l'Employeur.
- AL8.15 Le CCLSS se réunit de façon régulière et peut se rencontrer en dehors du cadre des rencontres initialement prévues.

RENOUVELÉ SUITE À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS NATIONALES _____.

Représentant de l'Employeur

Représentant du STTCIUSSCN

Date

Date

RENOUVELÉ SUITE À L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS NATIONALES _____.

Représentant de l'Employeur

Représentant du STTCIUSSCN

Date

Date

LETTRE D'ENTENTE N° 1

RELATIVE AUX MODALITÉS DES NOTIONS DE POSTE LORS DE L'OUVERTURE D'UNE NOUVELLE INSTALLATION

CONSIDÉRANT l'article 1 des dispositions locales de la convention collective stipulant les modalités relatives au poste dont, notamment la distance maximale devant séparer les ports d'attache les plus éloignés;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de pouvoir assurer la continuité des services et d'augmenter le nombre d'heures poste.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Lorsqu'une nouvelle installation est ouverte, les Parties se rencontrent pour adapter les modalités relatives aux notions de poste si celles-ci ne permettent pas de jumeler la nouvelle installation à celles existantes.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

RELATIVE AUX MODALITÉS DES POSTES DE SURDOTATION ET D'ÉQUIPE VOLANTE; AUX MODALITÉS DE DÉPLACEMENT EN CAS DE SURPLUS DE PERSONNEL ET À L'ATTRIBUTION DU TRAVAIL AUX PERSONNES SALARIÉES TITULAIRES D'UN POSTE REHAUSSÉ, DE SURDOTATION OU ÉQUIPE VOLANTE

CONSIDÉRANT les modalités de l'article 1 des dispositions locales de la convention collective prévoyant le nombre maximum de services et de quarts de travail pouvant constituer un poste de surdotation ou d'équipe volante;

CONSIDÉRANT les modalités de l'article 5 des dispositions locales de la convention collective stipulant que l'Employeur utilise les modalités prévues à l'article 6 des dispositions locales de la convention collective avant d'avoir recours au déplacement;

CONSIDÉRANT les modalités de l'article 6 des dispositions locales de la convention collective stipulant que la totalité d'une affectation de travail découlant d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire, d'un poste vacant ou d'un surcroît temporaire de travail de plus de vingt-huit (28) jours doit être attribuée à la même personne salariée. En cas d'impossibilité, l'affectation est octroyée en utilisant la liste de rappel;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de minimiser les impacts financiers dus à des surplus de personnel.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Si un nombre important de surplus de personnel survient au cours des vingt-quatre (24) mois suivant l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, les Parties se rencontrent entre le 12^e et le 24^e mois pour renégocier les modalités relatives aux postes de surdotation et d'équipe volante; à la notion de déplacement en cas de surplus de personnel et à l'attribution du travail aux titulaires d'un poste rehaussé, de surdotation ou d'équipe volante.

Les Parties doivent tenir un nombre suffisant de rencontres de négociation afin de comprendre la problématique et d'évaluer les solutions pouvant être mises en place.

Dans le cadre de la négociation, l'Employeur fournit au Syndicat la structure des postes ainsi que les données relatives aux surplus.

Advenant qu'aucune entente ne soit conclue dans les trois (3) mois du début des négociations, chacune des Parties soumet à un arbitre de griefs une (1) proposition relative au paragraphe 5.05 et une (1) proposition relative au deuxième (2^e) alinéa du paragraphe 6.16 des dispositions locales de la convention collective quant aux nouvelles modalités devant être mises en place.

L'arbitre détermine laquelle des propositions est retenue.

Pour ce faire, l'arbitre doit évaluer la proposition qui permet de réduire significativement les surplus tout en assurant l'accessibilité et la continuité des soins et services.

Advenant que les modifications aux dispositions locales de la convention collective, suite à la négociation ou à l'arbitrage, ne permettent pas de réduire suffisamment les surplus au cours des douze (12) mois suivant leur entrée en vigueur, les Parties se rencontrent de nouveau afin de négocier et mettre en place une solution au problème de surplus.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

RELATIVE AU COMITÉ DE RÉVISION DES EXIGENCES DES POSTES

CONSIDÉRANT les modalités de l'article 7 des dispositions locales de la convention collective stipulant que, pour que la candidature d'une personne salariée à un poste soit considérée, elle doit répondre aux exigences du poste.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Dans les douze (12) mois de la signature des dispositions locales de la convention collective, un comité est mis en place et est formé de représentants de l'Employeur et du Syndicat.

Ce comité a comme mandat de :

- Faire la révision des exigences des postes;
- Faire des recommandations quant aux processus d'évaluation des exigences.

Advenant le cas où les Parties ne s'entendent pas sur les exigences d'un poste, l'Employeur les détermine et le Syndicat se réserve le droit de contester celles-ci en vertu des articles 10 et 11 des dispositions nationales de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 4

RELATIVE À LA QUALIFICATION AVANT LES PÉRIODES D’AFFICHAGE DE POSTES

CONSIDÉRANT les modalités de l'article 7 des dispositions locales de la convention collective stipulant que la qualification dans un titre d'emploi préalablement à l'affichage est obligatoire pour que la candidature d'une personne salariée à un poste de ce titre d'emploi soit considérée;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de permettre aux personnes salariées de s'adapter à la nouvelle procédure pour poser leur candidature sur un poste.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Une période transitoire de deux (2) affichages est mise en place à compter de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective afin de permettre à une personne salariée de faire la demande d'être qualifiée, et ce, même durant l'affichage.

Le Syndicat encourage les personnes salariées à utiliser les processus de qualification disponibles avant les périodes d'affichage.

Durant cette période transitoire, une candidate ne peut être rejetée du seul fait que la personne salariée ne s'est pas qualifiée préalablement à l'affichage.

LETTRE D'ENTENTE N° 5

RELATIVE À LA GESTION DES DÉSISTEMENTS SUITE À L'OCTROI D'UN POSTE EN VERTU DES MODALITÉS DE L'ARTICLE 7 DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

CONSIDÉRANT les modalités de l'article 7 des dispositions locales de la convention collective relatives aux règles applicables quant au processus de gestion des désistements;

CONSIDÉRANT que les Parties ne peuvent prévoir le nombre de désistements qui devront être traités en raison des stipulations négociées et agréées à l'échelle locale;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de favoriser la titularisation rapide et efficace des postes.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Après deux (2) ans de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, les Parties réévaluent les modalités relatives à la gestion des désistements advenant que le nombre de postes qui sont retournés à l'affichage sans être titularisés a augmenté significativement par rapport aux données connues au moment de la signature des dispositions locales de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 6

RELATIVE AUX MODALITÉS DE REHAUSSEMENT DES HEURES POSTES PAR LA TRANSFORMATION D'UN POSTE SIMPLE EN POSTE REHAUSSÉ

CONSIDÉRANT l'article 1 des dispositions locales de la convention collective stipulant que le statut est une partie constituante d'un poste et les conditions d'abolition d'un poste;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de minimiser les impacts négatifs du rehaussement des heures sur les personnes salariées détentrices d'un poste à temps partiel;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de minimiser les abolitions de postes dues à un changement de statut;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de faciliter l'accès des personnes salariées à des postes à temps complet.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

La première (1^{re}) vague de rehaussement (2019-2020) se fait en collaboration entre les Parties afin d'éviter les abolitions et les affichages de postes en raison, notamment d'un changement de statut.

Pour ce faire, les Parties se rencontrent dans le cadre d'un comité mis en place spécifiquement pour cette première (1^{re}) vague de rehaussement.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut procéder au rehaussement des heures d'un poste sans entente avec le Syndicat, sauf si ce rehaussement modifie le statut du poste.

LETTRE D'ENTENTE N° 7

RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de permettre différentes possibilités d'aménagement du temps de travail aux personnes salariées;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties d'évaluer l'applicabilité de nouvelles formes d'aménagements du temps de travail à celles déjà existantes.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les Parties maintiennent les aménagements du temps de travail existants au moment de la signature relatifs à :

- a) Horaire 9/10
- b) Horaire de 4 jours (annexe P des dispositions nationales)
- c) Horaire variable

Les Parties débutent les négociations de nouvelles modalités pour ces aménagements du temps de travail dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

Il est entendu que les diverses formes d'aménagement du temps de travail peuvent ne pas être applicables dans tous les services et que l'Employeur peut refuser une demande d'aménagement du temps de travail en raison des besoins du service ou de la disponibilité des ressources. L'Employeur informe la personne salariée des raisons de son refus.

Les Parties encouragent également la mise en place d'autres aménagements du temps de travail en vue de favoriser la rétention du personnel, soit :

- a) Horaire 7/7;
- b) Télétravail;
- c) Aménagement du temps de travail selon la lettre d'entente no 36 des dispositions nationales de la convention collective;
- d) Modalités particulières concernant le congé famille-étude-vie personnelle selon la lettre d'entente no 39 des dispositions nationales de la convention collective;

Advenant que les Parties conviennent de mettre en place l'horaire de quatre (4) jours, celui-ci peut être appliqué sur une base individuelle et l'Employeur peut disposer des heures dégagées par l'application de l'horaire de quatre (4) jours à sa discrétion.

LETTRE D'ENTENTE N° 8

RELATIVE AU CHOIX DES CONGÉS ANNUELS DES PERSONNES SALARIÉES NON DÉTENTRICES DE POSTES OU CELLES DÉTENTRICES D'UN POSTE ÉQUIPE VOLANTE

CONSIDÉRANT la volonté des Parties d'offrir des choix de vacances aux personnes salariées non détentrices d'un poste et à celles détentrices d'un poste d'équipe volante en tenant compte de leur ancienneté et de façon équitable par rapport aux personnes salariées titulaires de poste ayant plus d'ancienneté;

CONSIDÉRANT que les personnes salariées non détentrices d'un poste et celles détentrices d'un poste d'équipe volante ne sont pas rattachées à un service spécifique.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

L'Employeur met en place un processus afin de répartir les personnes salariées non titulaires d'un poste et celles titulaires de postes d'équipe volante dans les différents services pour l'octroi des congés annuels, et ce, dans les meilleurs délais suivant l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective considérant les ressources à sa disposition.

LETTRE D'ENTENTE N° 9

RELATIVE AU RÈGLEMENT DES GRIEFS DÉPOSÉS ET TOUJOURS ACTIFS AVANT L'ACCRÉDITATION DU SYNDICAT LE 21 MAI 2017

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de régler une quantité considérable de griefs déposés et toujours actifs;

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les Parties dans le cadre de la négociation locale.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Un comité composé d'au plus trois (3) représentants du Syndicat, personnes salariées de l'établissement, et d'au plus trois (3) représentants de l'Employeur est mis en place pour une période n'excédant pas douze (12) mois suite à l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective dans l'objectif de régler les griefs actifs qui ont été déposés avant l'accréditation du Syndicat le 21 mai 2017.

LETTRE D'ENTENTE N° 10

RELATIVE AUX FONCTIONS DE CHEF D'ÉQUIPE ET D'ASSISTANT-CHEF D'ÉQUIPE DÉJÀ ATTRIBUÉES AU MOMENT DE L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

CONSIDÉRANT le paragraphe 7.39 des dispositions locales de la convention collective;

CONSIDÉRANT les différentes pratiques d'attribution de la fonction de chef d'équipe et d'assistant-chef d'équipe avant l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les fonctions de chef d'équipe ou d'assistant-chef d'équipe qui ont été attribuées à une personne salariée depuis plus de trois (3) ans sont réattribuées, selon les modalités du paragraphe 7.39 des dispositions locales de la convention collective, dans les douze (12) mois de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

Pour les autres fonctions qui sont déjà attribuées au moment de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, elles sont réattribuées, selon les modalités du paragraphe 7.39 des dispositions locales de la convention collective, à l'expiration de la période de trois (3) ans.

LETTRE D'INTENTION N° 1

RELATIVE À LA CIBLE POUR L'AUGMENTATION DU NOMBRE D'HEURES POSTES PRÉVUE À LA LETTRE D'ENTENTE N° 27 DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de dispenser des soins et services accessibles, continus, sécuritaires et de qualité à la population.

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de diminuer la précarité et d'assurer une plus grande stabilité des postes pour les personnes salariées;

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de favoriser l'utilisation des services des personnes salariées afin d'éliminer le recours à la main-d'œuvre indépendante et de limiter le temps supplémentaire.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

L'Employeur se donne l'objectif d'avoir augmenté, à l'échéance des dispositions nationales de la convention collective, le nombre d'heures postes de cinq pourcents (5 %) par rapport au nombre d'heures postes existants en 2015.

Pour ce faire, l'Employeur crée notamment de nouveaux postes.

LETTRE D'INTENTION N° 2

RELATIVE À L'UTILISATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE

CONSIDÉRANT la volonté des Parties de dispenser des soins et services accessibles, continus, sécuritaires et de qualité à la population;

CONSIDERANT la volonté des Parties de réduire le temps supplémentaire obligatoire.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

L'Employeur s'engage à tenter de diminuer l'utilisation du temps supplémentaire obligatoire.

À cet effet, le temps supplémentaire obligatoire est utilisé après le déplacement d'un poste de base.

LETTRE D'INTENTION NO 3

RELATIVE AU DROIT DE RECEVOIR EN LANGUE ANGLAISE DES SERVICES DE SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Les Parties reconnaissent le droit à toute personne d'expression anglaise de recevoir en langue anglaise des services de santé et des services sociaux, compte tenu de l'organisation et des ressources humaines, matérielles et financières de l'Employeur et dans la mesure où le prévoit le programme d'accès.

ANNEXE 1 – PROCÉDURE DE SUPPLANTATION – CATÉGORIE 3

Lorsque l'Employeur procède à l'abolition d'un poste, la personne salariée qui a le moins d'ancienneté dans un titre d'emploi, un statut, un quart de travail et un type de poste à l'intérieur d'un même service (d'une même équipe de travail selon l'application de la définition) et d'une installation donnée est affectée.

Étape 1

La personne salariée choisit un poste laissé vacant dans un rayon de 30 kilomètres de son port d'attache ou de son domicile :

- du même titre d'emploi;
- du même statut;
- du même type de poste;
- du même quart;
- de la même installation **OU** de la même direction.



Étape 1 – POSSIBILITÉ, SI LA PERSONNE SALARIÉE LE SOUHAITE :

Suspension temporaire du processus de supplantation afin de permettre à la personne salariée de soumettre sa candidature sur un poste lors du prochain affichage. Elle doit postuler sur les postes comparables en affichage dans un rayon de 20 kilomètres de son port d'attache ou de son domicile. Elle peut également appliquer sur tous les autres postes si elle le désire.

Durant la suspension temporaire du processus de supplantation, la personne salariée est prioritaire à la liste de disponibilité jusqu'à concurrence des heures du poste aboli ou supplanté.

Si elle n'obtient pas de poste lors du prochain affichage ou si elle ne réussit pas sa période d'essai, la personne salariée est soumise de nouveau au présent processus en reprenant à l'étape 1, mais sans pouvoir se prévaloir de la présente option.

Étape 2 - à la prochaine page

Étape 2

La personne salariée qui n'a pu utiliser l'étape 1 supplante une des personnes salariées parmi celles des options 1, 2 et 3 ou utilise les options 4 ou 5.

Le choix de la personne salariée ne peut faire en sorte qu'une personne salariée soit supplantée alors qu'un poste similaire est vacant. Dans ce cas, la personne salariée doit choisir le poste vacant.

Étape 2 – Option 1

Les personnes salariées les moins anciennes :

- de chacun des services de la même installation;
- de tous les quarts de travail;
- du même statut;
- du même titre d'emploi ou, s'il n'y a aucun poste du même titre d'emploi, d'un autre titre d'emploi.

Étape 2 – Option 2

Les personnes salariées les moins anciennes :

- de chacun des autres services de sa direction dans les autres installations;
- du même quart;
- du même statut;
- du même titre d'emploi.

Étape 2 – Option 3

La personne salariée la moins ancienne de l'établissement de tous les autres services dans un rayon maximum de 40 km (ou 70 km suivant le paragraphe 14.13 des dispositions nationales) :

- du même quart de travail;
- du même statut;
- du même type de poste;
- du même titre d'emploi ou d'un autre titre d'emploi (1 choix pour le même titre d'emploi et 1 seul choix parmi tous les autres titres d'emploi).

Étape 2 – Option 4

La personne salariée choisit un poste laissé vacant dans un rayon de 40 kilomètres de son port d'attache ou de son domicile :

- du même statut;
- du même titre d'emploi.

Les postes vacants comportant un nombre d'heures inférieur sont également offerts. Toutefois, la personne salariée n'a pas l'obligation de les choisir.

Étape 2 – Option 5

Suspension temporaire du processus de supplantation afin de permettre à la personne salariée de soumettre sa candidature sur un poste lors du prochain affichage. Elle doit postuler sur les postes comparables en affichage dans un rayon de 20 kilomètres de son port d'attache ou de son domicile. Elle peut également appliquer sur tous les autres postes si elle le désire.

Durant la suspension temporaire du processus de supplantation, la personne salariée est prioritaire à la liste de disponibilité jusqu'à concurrence des heures du poste aboli ou supplanté.

Si elle n'obtient pas de poste lors du prochain affichage ou si elle ne réussit pas sa période d'essai, la personne salariée est soumise de nouveau au présent processus en reprenant à l'étape 1, mais sans pouvoir se prévaloir de la présente option.

* La personne salariée qui choisit de supplanter ou de soumettre sa candidature pour un poste moins rémunérateur que celui du poste aboli ou sur lequel elle a été supplantée alors qu'elle avait la possibilité de supplanter ou de soumettre sa candidature sur un poste du même titre d'emploi et du même statut comportant le même nombre d'heures ou un nombre d'heures supérieur ne peut se voir appliquer les modalités relatives à la protection salariale prévues au paragraphe 14.17 des dispositions nationales de la convention collective.

La personne salariée qui n'a aucun choix parmi les options ci-dessus est mise à pied et se voit appliquer les modalités de l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective.

ENTENTE-CADRE

Intervenue entre

CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA CAPITALE-NATIONALE

Ci-après appelé « l'Employeur »

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA CAPITALE-NATIONALE — CSN (STT DU CIUSSS-CN-CSN)

Ci-après appelé « le Syndicat »

**OBJET : MODIFICATION PERMANENTE DE L'ARRANGEMENT LOCAL NO.1 DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA
CONVENTION COLLECTIVE — CATÉGORIE 3**

CONSIDÉRANT les dispositions nationales de la convention collective intervenue entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et la Fédération de la santé et des services sociaux (CSN) 2021-2023 ;

CONSIDÉRANT le paragraphe 5.03 des Dispositions nationales de la convention collective qui permet aux Parties de prendre une entente particulière relativement à des conditions de travail différentes de celles prévues ;

CONSIDÉRANT les dispositions locales de la convention collective signées le 6 mai 2019 par les Parties, notamment au paragraphe 6.42 en lien avec le statut temps complet temporaire ;

CONSIDÉRANT les problématiques soulevées lorsque la Personne salariée assignée sur un surcroît temporaire de travail avait l'information hors du délai prévu à l'Arrangement local no.1, à l'alinéa 1.01;

CONSIDÉRANT les discussions entre les Parties afin d'offrir de meilleure condition aux personnes salariées de la catégorie 3.

**EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT QUE L'ARRANGEMENT LOCAL NO.1 AU PREMIER ALINÉA DES DISPOSITIONS LOCALES EST
REPLACÉ POUR LE PARAGRAPHE SUIVANT :**

AL.1.01 STATUT TEMPS COMPLET TEMPORAIRE

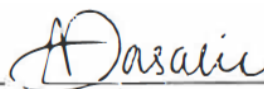
Conformément aux dispositions nationales, de la convention collective, la personne salariée qui est avisée que la durée probable d'une affectation est de plus de six (6) mois, **peut à sa demande, être considérée pendant cette période comme une personne à temps complet.** ~~peut demander de modifier son statut pour celui de personne salariée à temps complet temporaire. La demande à l'Employeur doit être faite au plus tard dans la période de paie suivant le moment où elle en a été avisée.~~

La présente peut être signée en un ou plusieurs exemplaires par télécopie ou en format PDF ou toute autre communication électronique. Telle signature sera valide et exécutoire.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à Québec ce _____ 16 février _____ 2024.



Nicolas Bernier
Conseiller-cadre en relations de travail



Aldijana Pasalic
Vice-présidente catégorie 3 par intérim



Lucie Gamache
Présidente par intérim