

DISPOSITIONS LOCALES

Alliance du personnel professionnel et technique
de la santé et des services sociaux

Centre intégré de santé et de services sociaux
de Lanaudière



*Alliance du personnel
professionnel et technique
de la santé et des services sociaux*

DISPOSITIONS LOCALES

**ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

**CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX
DE LANAUDIÈRE**

TABLE DES MATIÈRES

DISPOSITIONS LOCALES

PARTIE I ARTICLES

Article 401	Notions de postes, à l'exclusion du poste réservé, et leurs modalités d'application.....	13
Article 402	Notion de service et de centre d'activités.....	15
Article 403	Durée et modalités de la période de probation.....	17
Article 404	Poste temporairement dépourvu de son titulaire.....	18
Article 405	Notion de déplacement et ses modalités d'application.....	19
Article 406	Règles applicables aux salariés lors d'affectations temporaires	21
Article 407	Règles de mutations volontaires	35
Article 408	Procédure et supplantation	44
Article 409	Aménagement des heures et de la semaine de travail	47
Article 410	Modalités relatives à la prise du temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité	53
Article 411	Congés fériés congés annuels.....	56
Article 412	Règle d'octroi et conditions applicables lors de congés sans solde	63
Article 413	Développement des ressources humaines	70
Article 414	Activités avec les usagers à l'extérieur des installations maintenues par l'Employeur	76
Article 415	Mandats et modalités des comités locaux.....	77
Article 416	Règles d'éthique entre les parties	79
Article 417	Affichage d'avis.....	80
Article 418	Ordres professionnels	81
Article 419	Pratique et responsabilité professionnelle.....	82
Article 420	Conditions particulières lors du transport des usagers.....	85
Article 421	Perte et destruction de biens personnels	86
Article 422	Port d'uniformes	87

TABLE DES MATIÈRES

Article 423	Vestiaire et salle d’habillage.....	88
Article 424	Modalités de paiement des salaires	89
Article 425	Caisse d’économie.....	91
Article 426	Allocations de déplacement	92
Article 427	Durée des dispositions locales de la convention collective	95

PARTIE II ANNEXES

Annexe 2	Stabilité des postes	99
Annexe 3	Règle d’application particulière dans les centres d’activités d’imagerie médicale et de médecine nucléaire	100
Annexe 4	Titres d’emploi pour lesquels un processus de sélection par compétence et exigences peut être mis en place	102
Annexe 5	Modalités particulières d’attribution du temps supplémentaire	103

DISPOSITIONS LOCALES

DISPOSITIONS LOCALES

intervenues entre

**L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

et

**CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX
DE LANAUDIÈRE**

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 401

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

401.01 Poste simple

Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur d'un (1) centre d'activité, d'un (1) quart de travail (jour, soir, nuit) et d'un des titres d'emploi de sa catégorie d'emploi prévus au document «Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux» (ci-après, la «Nomenclature»).

L'Employeur favorise, en fonction des besoins du centre d'activités, la création et le maintien de postes simples.

401.02 Poste composé

Ensemble des fonctions exercées, dans un (1) quart de travail (jour, soir, nuit), par une personne salariée relatives à un ou plusieurs titres d'emploi et relevant d'au plus deux (2) centres d'activités.

L'Employeur peut créer des postes composés pourvu que les fonctions exercées soient compatibles entre elles et que les circonstances régulières font que ces fonctions puissent être accomplies par une seule personne salariée.

L'Employeur procède à l'affichage du poste composé nouvellement créé conformément à l'article 407 des dispositions locales de la convention collective et ce, quinze (15) jours après avoir avisé le Syndicat par écrit. À la demande du Syndicat, une rencontre est tenue dans le cadre du Comité de relations de travail afin que les parties puissent discuter de la création du poste composé.

Au moment de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, les personnes salariées titulaires de postes fusionnés sont réputées détenir un poste composé.

401.03 Poste rotation de quart

Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée sur un maximum de deux (2) quarts de travail (jour-soir ou jour-nuit) à l'intérieur d'un (1) centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi de sa catégorie d'emploi à la Nomenclature.

Dans le cas d'un poste rotation de quart, l'affichage doit indiquer la rotation (jour-soir ou jour- nuit).

Les postes simples comportant une rotation de quart au moment de la signature des dispositions locales de la convention collective sont réputés être des postes rotation de quart.

L'Employeur favorise la création de postes stables (jour, soir, nuit) par rapport aux postes rotation de quart.

L'Employeur procède à l'affichage du poste rotation de quart nouvellement créé conformément à l'article 407 des dispositions locales de la convention collective et ce, quinze (15) jours après avoir avisé le syndicat par écrit. À la demande du Syndicat, une rencontre est tenue dans le cadre du Comité de relations de travail afin que les parties puissent discuter de la création du nouveau poste.

401.04 Équipe volante

Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée dans un secteur (Nord ou Sud), sur un (1) quart de travail et dans un titre d'emploi. Toutefois, les postes des personnes salariées qui effectuent des fonctions d'équipe volante dans les deux (2) secteurs au moment de la signature des dispositions locales de la convention collective ne sont pas régis par cette limite géographique.

L'Employeur peut constituer des équipes volantes pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour pallier à des surcroûts temporaires de travail ou pour toute autre raison convenue entre les parties. Dans chacun de ces cas, l'Employeur peut également avoir recours à des personnes salariées de la liste de disponibilité.

Dans tous les cas de mesures spéciales, de mise à pied, de supplantation ou de sécurité d'emploi, le port d'attache à considérer est celui apparaissant à l'avis d'affichage, soit le port d'attache initial.

Un poste simple ou composé qui comprend des fonctions d'équipe volante est affiché et comblé conformément à l'article 407 des dispositions locales de la convention collective

ARTICLE 402

NOTION DE SERVICE ET DE CENTRE D'ACTIVITÉS

402.01 Secteur

Aux fins d'application des dispositions locales de la convention collective, les deux (2) secteurs du territoire de l'établissement sont géographiquement délimités de la façon suivante :

Secteur Nord :

- Territoire géographique de la Municipalité régionale de comté (ci-après : MRC) de Montcalm;
- Territoire géographique de la MRC de Joliette;
- Territoire géographique de la MRC de D'Autray;
- Territoire géographique de la MRC de Matawini

Secteur Sud :

- Territoire géographique de la MRC de L'Assomption;
- Territoire géographique de la MRC Les Moulins.

402.02 Centre d'activités

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

Le centre d'activités se déploie sur une seule MRC. Toutefois, le centre d'activités peut s'étendre sur plus d'une MRC lorsque l'Employeur l'estime requis pour favoriser l'accessibilité aux services ou lorsqu'il juge que la nature spécifique des fonctions exercées dans un centre d'activités le justifie.

402.03 Détermination des centres d'activités

L'Employeur transmet au Syndicat, dans les trente (30) jours suivant la signature des présentes dispositions locales, une liste des centres d'activités ainsi qu'une copie de la structure organisationnelle de l'établissement en vigueur à cette date.

De plus, en application de la lettre d'entente no 7 des dispositions nationales, l'Employeur rencontre le Syndicat avant de procéder à une modification à cette liste.

Sur demande, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des centres d'activités mise à jour.

ARTICLE 403

DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

403.01 Les modalités de la période de probation sont communiquées à la nouvelle personne salariée de l'unité de négociation.

403.02 La période de probation de la nouvelle personne salariée est de :

- a) quatre-vingt-dix (90) jours travaillés pour la nouvelle personne salariée de l'unité de négociation dont le titre d'emploi requiert un diplôme d'études collégiales, en sus du programme d'intégration et des dix (10) premières journées du programme d'orientation;
- b) cent vingt (120) jours travaillés pour la nouvelle personne salariée de l'unité de négociation dont le titre d'emploi requiert un diplôme d'études universitaires, en sus du programme d'intégration et des dix (10) premières journées du programme d'orientation.

Dans tous les cas, la période de probation d'une personne salariée peut être prolongée par entente écrite entre les parties.

403.03 L'Employeur rencontre la personne salariée vers la mi-probation dans le cadre d'une évaluation. Il lui communique à ce moment son appréciation générale de même que les objectifs à atteindre et les éléments à améliorer, s'il y a lieu. Dans le cas où l'Employeur identifie lors de cette rencontre des problématiques dans la prestation de travail de la personne salariée, celles-ci lui sont communiquées par écrit, avec copie au Syndicat.

403.04 Lorsque l'Employeur est d'avis que la personne salariée non-détentriche de poste ne complétera pas avec succès sa période de probation, il peut décider de mettre fin à son assignation temporaire afin de l'assigner temporairement dans un autre centre d'activités. Dans ce cas, l'Employeur prolonge la période de probation prévue à la clause 403.02 des dispositions locales de la convention collective pour une durée n'excédant pas le nombre de jours travaillés déjà écoulés au moment où le changement de centre d'activités s'effectue.

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

ARTICLE 404

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

404.01 Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque celui-ci est absent ou ne l'occupe pas, quel que soit le motif.

Un poste est également considéré temporairement dépourvu de son titulaire:

- a) durant la période où l'établissement attend la personne salariée du Service national de la main-d'œuvre (S.N.M.O.);
- b) durant la période comprise entre la date où un poste devient vacant, ou est créé, et la date d'entrée en fonction de la personne titulaire.

404.02 Le poste temporairement dépourvu de son titulaire est considéré comme non vacant et est comblé selon les modalités prévues à l'article 406 des dispositions locales de la convention collective.

404.03 L'Employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du centre d'activités.

Lorsque l'Employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle ou interrompue un poste temporairement dépourvu de son titulaire, il communique par écrit au syndicat, à la demande écrite de ce dernier, les raisons de sa décision.

ARTICLE 405

NOTION DE DÉPLACEMENT ET SES MODALITÉS D'APPLICATION

405.01 Le déplacement désigne tout changement temporaire de poste d'une personne salariée exigé par l'Employeur.

405.02 À moins que l'utilisation, par ancienneté, de personnes salariées volontaires et qui répondent aux exigences normales de la tâche soit suffisante pour l'éviter, le déplacement est imposé par ordre inverse d'ancienneté parmi les personnes salariées qui répondent aux exigences normales de la tâche, pourvu que les postes soient d'une même profession et d'un même quart de travail :

- a) dans un cas fortuit ou de force majeure.
- b) dans le cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités déterminé.

Dans une telle éventualité, l'Employeur ne peut déplacer une personne salariée si l'utilisation des autres moyens s'avère opportune. Tel déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail et est réparti de façon équitable entre les personnes salariées, à moins d'entente entre les parties. L'Employeur convient également que la même personne salariée ne peut être déplacée d'une façon répétitive, à moins d'entente entre les parties.

- c) dans le cas où il y a un surplus de personnel dans un centre d'activités et un manque de personnel dans un autre.

Le déplacement se fait par ordre inverse d'ancienneté parmi les personnes salariées qui répondent aux exigences normales de la tâche selon l'ordre suivant:

- 1) la personne salariée de l'équipe volante assignée dans le centre d'activité où il y a un surplus de personnel;
- 2) la personne salariée de la liste de disponibilité non titulaire de poste assignée dans le centre d'activités où il y a un surplus de personnel, indépendamment de sa disponibilité;
- 3) la personne salariée détentrice de poste.

Tel déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail ni avoir lieu dans une installation située à plus de dix (10) kilomètres de son

port d'attache, à moins d'entente entre les parties. L'Employeur répartit les déplacements de façon équitable à l'intérieur de chaque groupe ci-haut mentionné.

- d) dans le cas de la personne salariée qui sera mise à pied, et ce pour la durée du préavis, tel que prévu à la clause 14.10 des dispositions nationales de la convention collective.
- e) dans le cas de réduction importante d'activités impliquant une fermeture temporaire, totale ou partielle d'un centre d'activités en raison de la période normale de congé annuel, de travaux de réfection, de construction, ou de décontamination, lorsque cette fermeture nécessite l'évacuation des usagers. Le déplacement qui en découle ne peut excéder quatre (4) mois.

À l'occasion de ces déplacements temporaires, l'Employeur affiche une liste des assignations disponibles pendant une période de sept (7) jours (sauf dans les cas de décontamination) et les personnes salariées y inscrivent leur préférence. Ces assignations sont ensuite accordées selon l'ancienneté. Dans l'éventualité où certaines personnes salariées n'expriment aucun choix, l'Employeur procède au déplacement des personnes salariées en commençant par la moins ancienne ou autrement si les parties en conviennent. Ces déplacements s'effectuent en tenant compte des exigences normales de la tâche.

- f) dans toute autre situation dont les parties conviennent afin de répondre à des besoins particuliers.

Dans tous les cas, la personne salariée ne peut subir de diminution de salaire lors d'un déplacement et doit recevoir le salaire de la fonction la mieux rémunérée, le cas échéant.

Sur demande, l'Employeur avise par écrit le Syndicat des motifs des déplacements qui surviennent.

ARTICLE 406

RÈGLES APPLICABLES AUX SALARIÉS LORS D’AFFECTATIONS TEMPORAIRES

SECTION 1 – LISTE DE DISPONIBILITÉ

406.01 Composition de la liste de disponibilité

Une liste de disponibilité est constituée afin de combler les assignations temporaires. La liste de disponibilité comprend :

- a) toutes les personnes salariées non titulaires de poste ainsi que les personnes salariées titulaires de postes à temps partiel qui ont exprimé une disponibilité;
- b) les personnes salariées qui ont abandonné leur poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité;
- c) les personnes salariées mises à pied qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi au sens de la clause 15.03 des dispositions nationales de la convention collective;
- d) les personnes salariées visées par le sous-paragraphe 25.27 c) des dispositions nationales de la convention collective (personne salariée dans sa deuxième année de congé sans solde à la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption);
- e) toute personne salariée détentrice de poste à temps complet de niveau universitaire qui a exprimé une disponibilité pour des assignations dont la durée prévisible est de douze (12) mois et plus;
- f) les personnes salariées retraitées réembauchées selon la lettre d'entente numéro 6 des dispositions nationales de la convention collective.

L'Employeur s'efforce de maintenir une liste de disponibilité suffisante dans chacun des titres d'emploi.

406.02 Expression de la disponibilité

Pour être inscrite à la liste de disponibilité, la personne salariée visée à la clause 406.01 des dispositions locales de la convention collective doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les éléments suivants :

- a) le ou les quarts de travail où elle assure sa disponibilité;

b) sa disponibilité pour les assignations temporaires de quatorze (14) jours ou moins ou les assignations temporaires de plus de quatorze (14) jours et à durée indéterminée;

c) dans le cas des assignations temporaires de quatorze (14) jours ou moins, le ou les jours de la semaine où elle assure sa disponibilité incluant les jours prévus à son poste;

d) dans le cas des assignations temporaires de plus de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée, le nombre maximal de jours par deux (2) semaines incluant les jours prévus à son poste.

La personne salariée peut toutefois identifier, lors de l'expression de cette disponibilité, des journées de non-disponibilité en raison de motifs sérieux;

e) le ou les centres d'activités où elle exprime sa disponibilité;

f) le ou les titres d'emplois pour lesquels elle exprime sa disponibilité;

g) le ou les MRC pour lesquelles elle exprime sa disponibilité.

La disponibilité exprimée couvre une période répétée de deux (2) semaines.

Au plus tard le 15 février de chaque année, la personne salariée de la liste de disponibilité doit exprimer par écrit sa disponibilité pour la période du premier lundi du mois de juin au dernier dimanche du mois de septembre.

L'Employeur assure au Syndicat l'accès au logiciel du service des ressources humaines qui comporte les informations relatives aux assignations et aux disponibilités exprimées par les personnes salariées.

406.03 Disponibilité à l'embauche

La personne salariée nouvellement embauchée exprime, pendant les six (6) mois suivant son embauche, une disponibilité adaptée aux besoins de l'Employeur.

406.04 Disponibilité minimale

Sauf lorsqu'elle est absente pour un motif prévu aux dispositions locales et nationales de la convention collective, la personne salariée non titulaire de poste doit exprimer la disponibilité suivante :

a) Pour les assignations temporaires de quatorze (14) jours ou moins, une disponibilité de six (6) jours de travail par deux (2) semaines. Lorsque le centre d'activités offre des soins ou services la fin de semaine, la disponibilité minimale doit inclure une (1) fin de semaine sur deux (2) (ou sur trois (3) si elle assure une disponibilité dans plus d'un (1) établissement du réseau de la santé et des services sociaux).

b) Pour les assignations temporaires de plus de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée, une disponibilité pour des assignations de quatre (4) jours de travail par deux (2) semaines, incluant la fin de semaine de travail, le cas échéant.

La disponibilité minimale doit inclure une disponibilité pour les deux (2) congés fériés de Noël et les deux (2) congés fériés du jour de l'An. L'Employeur détermine alors lequel des congés de Noël ou du Jour de l'An il accorde à la personne salariée.

406.05 Disponibilité minimale de l'étudiant

La présente clause s'applique à la personne salariée qui ne bénéficie pas d'un des congés prévus à la clause 412.05 des dispositions locales de la convention collective.

La disponibilité minimale de la personne salariée étudiante, durant sa période d'études à temps complet, est d'une (1) fin de semaine sur deux (2).

La disponibilité minimale de la personne salariée étudiante, durant sa période d'études à temps partiel, est de deux (2) jours par semaine. Lorsque le centre d'activité offre des soins ou services la fin de semaine, la disponibilité minimale doit inclure une (1) fin de semaine sur deux (2).

Lorsqu'il est impossible de respecter cette disponibilité minimale, elle peut toutefois offrir une disponibilité moindre ou en être exemptée et ce, après entente avec l'Employeur et sur présentation de pièces justificatives.

En dehors des dates de sessions de cours, la personne salariée étudiante doit offrir la disponibilité minimale prévue à la clause 406.04 des

dispositions locales de la convention collective ou respecter la disponibilité requise par l'Employeur prévue à la clause 406.03 des dispositions locales de la convention collective.

406.06 Autre établissement du réseau

La personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité de plus d'un établissement n'est pas tenue de respecter la disponibilité qu'elle a exprimée lorsqu'elle a démontré qu'elle a accepté, dans un autre établissement, une assignation qui est incompatible avec une telle disponibilité. Aucun refus de respecter sa disponibilité ne pourra alors lui être opposé.

406.07 Modification de la disponibilité

La disponibilité exprimée par une personne salariée est valide tant que celle-ci n'est pas modifiée conformément aux modalités suivantes :

a) Modification à la hausse de la disponibilité :

La personne salariée qui désire modifier à la hausse le nombre de quarts, de jours, de titres d'emploi, de centres d'activités ou de MRC pour lesquels elle est disponible peut le faire en tout temps et cette modification devient effective sept (7) jours plus tard. Elle ne peut toutefois pas revendiquer les assignations temporaires déjà octroyées.

b) Autres modifications de la disponibilité :

Dans le cas de la disponibilité pour les assignations de quatorze (14) jours et moins, la personne salariée qui désire modifier le nombre ou la distribution de quarts, de jours, de titres d'emploi, de centres d'activités ou de MRC pour lesquels elle est disponible peut le faire trois (3) fois par année (1er janvier au 31 décembre). Elle doit aviser l'Employeur par écrit de cette modification. Cette modification est effective à la prochaine période horaire dans la mesure où la demande est minimalement logée vingt-et-un (21) jours avant le début de celle-ci. À défaut, elle est effective à la période horaire qui suit la prochaine période horaire.

Dans le cas de la disponibilité pour les assignations de plus de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée, la personne salariée qui désire modifier le nombre ou la distribution de quarts, de jours, de titres d'emploi ou de centres d'activités pour lesquels elle est disponible peut le faire quatre (4) fois par année (1er janvier au 31 décembre), selon le calendrier déterminé par l'Employeur. Cette modification est effective à compter de la date prévue à cet effet dans le calendrier déterminé par l'Employeur, laquelle ne peut être supérieure à soixante (60) jours de la date de la demande.

L'Employeur consulte le Syndicat aux fins d'établir le calendrier ci-haut mentionné.

La personne salariée ne peut modifier à la baisse sa disponibilité relativement à la période entre le premier lundi du mois de juin et le dernier dimanche du mois de septembre.

406.08 Modalités générales de fonctionnement

La liste de disponibilité est appliquée par titre d'emploi, par centre d'activité et par MRC. La MRC applicable à l'assignation temporaire est celle incluant le port d'attache du poste remplacé ou du surcroît.

Les modalités générales de fonctionnement sont les suivantes :

a) L'Employeur offre d'abord l'assignation temporaire par ancienneté aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité selon leur disponibilité exprimée, pourvu que celle-ci corresponde à l'assignation temporaire offerte et que la personne salariée réponde aux exigences normales de la tâche, en commençant d'abord par les personnes salariées qui sont orientées.

b) À défaut de personnes salariées volontaires, l'assignation temporaire est attribuée, par ordre inverse d'ancienneté, à une personne salariée pourvu que sa disponibilité corresponde à l'assignation temporaire imposée et qu'elle réponde aux exigences normales de la tâche.

c) Lorsque la disponibilité des personnes salariées de la liste de disponibilité ne permet pas l'application du sous-paragraphe b) en raison de l'absence de disponibilité exprimée pour la MRC applicable à l'assignation, l'Employeur offre l'assignation temporaire selon les modalités prévues au sous-paragraphe a) aux personnes salariées qui ont exprimé une disponibilité dans au moins une MRC du secteur applicable à cette assignation temporaire.

d) À défaut de personnes salariées volontaires suivant l'application du sous-paragraphe c), l'assignation temporaire est attribuée selon les modalités du sous-paragraphe b) aux personnes salariées qui ont exprimé une disponibilité dans au moins une MRC du secteur applicable à cette assignation temporaire.

406.09 Écart entre la fin et la reprise du travail lors d'un changement de quart

La personne salariée n'est pas disponible pour obtenir une assignation s'il ne s'est pas écoulé un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail lors d'un changement de quart. Malgré ce qui précède, la personne salariée peut renoncer au délai de seize (16) heures lors de l'expression ou de la modification de ses disponibilités et être disponible pour obtenir une assignation. Dans un tel cas, elle est alors rémunérée au taux régulier de son salaire pour les heures travaillées à l'intérieur du seize (16) heures et les dispositions concernant le temps supplémentaire ne s'appliquent pas.

Toutefois, ce délai ne peut être inférieur à huit (8) heures.

De plus, une personne salariée ne peut se voir refuser une assignation de quatorze (14) jours ou plus du seul fait de l'application du premier paragraphe de la présente clause.

406.10 Non-respect de la disponibilité

Lorsque la personne salariée refuse une assignation temporaire offerte, celle-ci est considérée avoir refusé toute autre assignation temporaire pour ce même quart de travail.

La personne salariée qui néglige sans motif valable de respecter sa disponibilité lorsqu'une assignation temporaire lui est attribuée peut être radiée de la liste de disponibilité pour une durée n'excédant pas trois (3) mois.

Préalablement à toute radiation, la personne salariée reçoit au moins un (1) avertissement écrit.

La deuxième (2^e) radiation qui survient à l'intérieur d'une période de douze (12) mois peut être définitive.

Lorsque l'Employeur radie une personne salariée de la liste de disponibilité, il fait parvenir un avis indiquant les motifs à cet effet, tant à la personne salariée concernée qu'au Syndicat.

406.11 Obtention d'un nouveau poste

La personne salariée de la liste de disponibilité qui obtient un nouveau poste suite à l'application de l'article 407 des dispositions locales de la convention collective perd son assignation temporaire au moment de son entrée en fonction dans ce poste lorsque l'horaire de travail de son assignation temporaire entre en conflit avec celui de son nouveau poste.

Si la personne salariée abandonne ce nouveau poste au cours de la période d'essai, elle ne reprend pas son assignation temporaire et exprime à nouveau sa disponibilité sur la liste de disponibilité.

406.12 Poursuite d'un remplacement lors de l'attribution d'un poste

Suite à l'obtention d'un poste, la personne qui occupe une assignation comportant plus d'heures ou un titre d'emploi plus rémunérateur dans le même centre d'activités peut compléter cette assignation jusqu'à l'échéance.

Si le poste obtenu est du même titre d'emploi que l'assignation occupée, la personne salariée effectue, lors de la poursuite de cette assignation, sa période d'initiation et d'essai à même l'assignation.

406.13 Programme d'orientation

Lorsqu'un programme d'orientation est offert aux personnes salariées de la liste de disponibilité, l'Employeur procède par ancienneté, en tenant compte des principes suivants :

- a) les besoins de l'Employeur;
- b) l'intérêt exprimé par écrit par les personnes salariées;
- c) les exigences normales de la tâche, autres que l'orientation;
- d) la disponibilité de la personne salariée.

La personne salariée titulaire d'un poste inscrite sur la liste de disponibilité et celle dont la durée résiduelle de l'assignation temporaire en cours est inférieure à trente (30) jours peut quitter son poste ou son assignation temporaire pour bénéficier de cette orientation. Au terme de celle-ci, elle reprend son poste ou son assignation temporaire.

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

La personne salariée qui a terminé avec succès son orientation dans un centre d'activités a l'obligation d'y maintenir sa disponibilité pendant une

période de vingt-quatre (24) mois lorsque l'orientation est de plus de quatre (4) semaines et de douze (12) mois lorsque l'orientation est de quatre (4) semaines et moins. L'Employeur peut assigner cette personne salariée dans ce titre d'emploi ou ce centre d'activités un (1) jour par mois, en dehors des règles prévues au présent article, pour maintenir ses acquis.

Exceptionnellement, les parties pourront apprécier la demande d'une personne salariée de ne pas maintenir une telle disponibilité.

406.14 Avis d'assignation

Pour les assignations de plus de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée, l'Employeur avise par écrit la personne salariée ainsi assignée et le Syndicat des particularités suivantes :

- a) l'identité du poste, du surcroît ou du projet spécial ou spécifique à combler (titre d'emploi, centre d'activités, quart de travail, installation);
- b) le nom de la personne titulaire (s'il y a lieu);
- c) la date de début et la durée probable de l'assignation;
- d) le salaire.

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

SECTION II – MODALITÉS RELATIVES AUX ASSIGNATIONS TEMPORAIRES

406.15 Assignation temporaire

Aux fins du présent article, l'Employeur peut offrir ou attribuer une assignation temporaire pour :

- a) combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire;
- b) pallier à un surcroît temporaire de travail ou un projet particulier d'une durée de douze (12) mois ou moins;
- c) toute autre raison dont les parties peuvent convenir.

En tout temps, l'Employeur peut refuser d'assigner une personne salariée si cette assignation temporaire entraîne du travail en temps supplémentaire.

406.16 Assignation temporaire de quatorze (14) jours et moins

L'équipe de remplacement est prioritaire pour toute assignation.

L'assignation temporaire de quatorze (14) jours et moins est divisible par journée et est offerte, selon la disponibilité exprimée, dans l'ordre suivant :

- a) aux personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le même centre d'activités;
- b) aux personnes salariées de la liste de disponibilité non titulaires de poste affectées temporairement pour plus de quatorze (14) jours ou pour une durée indéterminée sur un poste à temps partiel dans le même centre d'activités;
- c) aux personnes salariées de l'équipe volante;
- d) aux personnes salariées de la liste de disponibilité.

406.17 Assignation temporaire de plus de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée

L'équipe de remplacement est prioritaire pour toute assignation.

L'assignation temporaire de plus de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée est indivisible et est offerte selon la disponibilité exprimée, dans l'ordre suivant :

- a) aux personnes salariées de l'équipe volante.
- b) à la personne salariée à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche, que l'assignation soit dans son centre d'activités et que son ancienneté lui permette d'obtenir cette assignation.

Si l'assignation temporaire offerte comporte un nombre d'heures égal ou supérieur au poste, la personne salariée peut abandonner temporairement son poste et obtenir cette assignation temporaire. Une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités concerné. La personne salariée reprend son poste à la fin de cette assignation avec les droits et avantages s'y rattachant.

Si l'assignation temporaire offerte comporte moins d'heures que le poste initial, la personne salariée obtient cette assignation temporaire si le poste et l'assignation offerte sont compatibles. Dans ce cas, la personne salariée conserve son poste initial et complète son horaire de travail.

Le sous-paragraphe 406.17 b) s'applique également à la personne salariée en période d'initiation et d'essai lorsque l'assignation concerne le même titre d'emploi.

c) aux personnes salariées de la liste de disponibilité.

Toute assignation de plus de quatorze (14) jours survenant en cours de semaine doit être offerte comme une assignation de quatorze (14) jours et moins jusqu'au samedi suivant. À compter du dimanche, l'assignation est offerte à nouveau selon les dispositions de la présente clause des dispositions locales de la convention collective.

Si, au moment de la confection de l'horaire, l'assignation temporaire ne peut être attribuée en vertu de la présente clause, celle-ci est attribuée conformément à la clause 406.16 des dispositions locales de la convention collective jusqu'à la prochaine période horaire.

Lorsqu'une assignation de plus de quatorze (14) jours débute alors que la personne salariée de la liste de disponibilité est absente pour une raison prévue à la convention collective, celle-ci est réputée disponible pour une telle assignation si elle peut l'occuper à compter du jour suivant la journée où débute l'assignation.

406.18 Assignation de retraite progressive et de congés partiels sans solde

Aux fins de l'application du sous-paragraphe 406.17 b) des dispositions locales de la convention collective, lorsqu'une personne salariée à temps partiel obtient une assignation de retraite progressive ou de congé partiel sans solde, cette assignation est considérée comme faisant partie de son poste et la personne salariée peut obtenir une assignation comportant un nombre d'heures égal ou supérieur au poste, le cas échéant. Au terme de cette assignation, elle reprend son poste et l'assignation qu'elle occupait avant sa mutation.

406.19 Assignation de vingt (20) semaines et plus

Lorsqu'une assignation de vingt (20) semaines et plus débute alors qu'une personne salariée de la liste de disponibilité est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, cette personne salariée est

réputée disponible pour une telle assignation s'il reste trente (30) jours ou moins à écouler à son assignation en cours.

406.20 Assignation de douze (12) mois et plus

Pour toute assignation requérant un diplôme universitaire dont la durée prévisible est de douze (12) mois et plus, l'Employeur l'offre également, par ordre d'ancienneté, aux personnes salariées à temps complet provenant ou non du même centre d'activités, pourvu qu'elles respectent les critères prévus au sous-paragraphe 406.08 a) des dispositions locales de la convention collective et que le poste ainsi temporairement dépourvu de son titulaire à temps complet puisse être remplacé.

406.21 Remplacement des congés annuels

Pour le remplacement des congés annuels débutant au cours de la période normale de congé annuel, les personnes salariées peuvent être assignées selon les modalités prévues au présent article pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire à l'intérieur de cette période.

Lorsqu'il y a des assignations temporaires consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule assignation temporaire aux fins d'application du présent article. De plus, l'Employeur peut, en fonction des besoins d'un centre d'activités, regrouper des postes temporairement dépourvus de titulaires et des surcroûts temporaires de travail aux fins d'octroi d'une seule assignation, lors de la période normale de congé annuel.

Ces assignations temporaires sont attribuées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

Assignations non prévues débutant entre le 1^{er} juin et le 15 septembre

Pour les personnes salariées ayant le titre d'emploi d'éducateur/éducatrice qui œuvrent dans la mission d'un centre de protection de l'enfance et de la jeunesse ainsi que les personnes salariées qui œuvre dans les centres d'activités d'imagerie médicale ou de médecine nucléaire, toute assignation de plus de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée qui survient entre le 1^{er} juin et le 15 septembre est offerte ou attribuée temporairement jusqu'à ce que débute l'horaire postérieur au 15 septembre. Ces assignations seront offertes ou attribuées à nouveau, conformément aux dispositions du présent article, à l'horaire débutant immédiatement après le 15 septembre, sous réserve qu'il reste encore au moins trente (30) jours à faire avant leur terme.

Les parties peuvent convenir d'autres centres d'activités et titres d'emplois pour lesquels le paragraphe précédent trouverait application.

406.22 Assignment temporaire dans un poste dont le titre d'emploi est supérieur

Le présent paragraphe s'applique pour une assignation temporaire dont le titre d'emploi est, «assistant-chef physiothérapeute», «assistant-chef technologue en radiologie», «assistant-chef technicien en électrophysiologie médicale», «assistant-chef technicien en diététique», «assistant-chef service des archives», «archiviste médical (chef d'équipe)», «chef de module», «coordonnateur technique (radiologie)», «coordonnateur technique en électrophysiologie médicale» ou «coordonnateur technique en génie biomédical».

Ces assignations temporaires sont offertes par ordre d'ancienneté aux personnes salariées à temps complet et à temps partiel qui ont exprimé une disponibilité et qui répondent aux exigences normales de la tâche. Une fois son assignation terminée, la personne salariée reprend son poste, ou l'assignation qu'elle détenait, avec tous les droits et avantages s'y rattachant.

406.23 Supplantation

Lors d'une fin d'assignation d'une personne salariée qui occupe une assignation ou successivement et consécutivement des assignations pour une durée supérieure à six (6) mois, celle-ci peut supplanter la personne salariée ayant le moins d'ancienneté de la liste de disponibilité, détenant une assignation comportant un nombre égal ou supérieur d'heures de travail à l'assignation qu'elle détenait à la condition :

- a) que la personne supplantée soit sur l'assignation depuis moins de trente (30) jours et qu'il demeure au moins six (6) mois à celle-ci, dans le domaine psychosocial;
- b) qu'il reste au moins trois (3) mois à l'assignation, dans les autres cas;

et :

- 1) qu'aucune autre assignation de quatorze (14) jours et plus, d'un nombre d'heure équivalent ou supérieur débutant au cours des quatorze (14) jours de calendrier suivant ne puisse lui être octroyée (ce délai d'attente ne faisant pas obstacle à l'application de cette clause);
- 2) de répondre aux exigences prévues à la clause 407.07 des

dispositions locales de la convention collective;

3) d'être orienté, dans le cas des diplômés collégiaux;

4) que la disponibilité exprimée le lui permette;

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

L'application de la présente clause ne peut entraîner plus de deux (2) supplantations.

406.24 Droit de quitter l'assignation

Une personne salariée de la liste de disponibilité peut abandonner son assignation temporaire de plus de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée lorsque le nombre de jours de cette assignation temporaire est modifié. La personne salariée dispose alors d'un délai de trente (30) jours à compter de la modification pour signifier son intention d'abandonner l'assignation. L'abandon prend effet au début de la période horaire subséquente.

Une personne salariée peut également abandonner son assignation temporaire après douze (12) mois d'assignation. Dans ce cas, la personne salariée doit donner un avis de trente (30) jours à l'Employeur avant la prise d'effet de l'abandon.

406.25 Projets particuliers

On entend par « projet particulier » toute assignation temporaire visant des besoins particuliers tels que : projet pilote, projet de recherche ou d'étude et autre projet spécial. Un projet particulier est ouvert à toute personne salariée, peu importe son statut ou sa disponibilité.

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de la nature de tout projet particulier, de sa durée ainsi que des habiletés nécessaires pour la réalisation du projet. Le Syndicat fait, s'il y a lieu, ses représentations dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'avis.

Suite à ce délai, le projet particulier est affiché et octroyé selon les règles prévues à l'article 407 des dispositions locales de la convention collective comme s'il s'agissait d'un poste. La personne salariée qui l'obtient peut abandonner temporairement son poste et l'assignation temporaire qui en découle est offerte, s'il y a lieu, selon les règles prévues au présent article. Au terme du projet particulier, la personne salariée retourne à son poste sans préjudice à ses droits acquis.

Si le projet particulier est octroyé à une personne salariée assignée temporairement, les modalités de la clause 406.10 des dispositions locales de la convention collective s'appliquent.

406.26 Remplacement à l'extérieur de l'unité de négociation

La personne salariée à qui un remplacement à l'extérieur de l'unité de négociation est accordé peut réintégrer son ancien poste, sans préjudice à ses droits acquis dans l'unité de négociation, jusqu'à douze (12) mois après le début de celle-ci.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'un remplacement visant un congé parental ou un congé de maladie, ce délai est prolongé jusqu'au retour de la personne remplacée, ou trois (3) mois après sa démission sur son poste.

Advenant l'embauche de la personne salariée, la clause 407.16 des dispositions locales de la convention collective trouve application en sus du présent paragraphe.

ARTICLE 407

RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES

SECTION I – AFFICHAGE DES POSTES

407.01 Poste vacant ou nouvellement créé

Sous réserve du paragraphe 15.05 des dispositions nationales de la convention collective, tout poste vacant ou nouvellement créé est affiché dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance ou de sa création.

407.02 Mesures spéciales

Dans le cas où le poste vacant est visé par l'une des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07 des dispositions nationales de la convention collective, l'affichage doit se faire au plus tard douze (12) mois suivant sa vacance.

407.03 Durée et fréquence des affichages

L'affichage se fait durant une période de quinze (15) jours. L'Employeur en détermine les modalités, lesquelles permettent notamment de favoriser l'accessibilité des affichages.

L'Employeur établit, pour chaque année, le calendrier des périodes d'affichage des postes, lequel prévoit au minimum huit (8) périodes d'affichages. Une fois établi, ce calendrier est remis au Syndicat suite à sa conception et est communiqué aux personnes salariées. Il n'y a aucun affichage au cours des mois de juillet et août.

Les parties peuvent également convenir d'un affichage de postes de type « forum de postes ».

407.04 Indication apparaissant sur l'affichage

L'affichage contient les seules indications suivantes :

- a) le ou les titres d'emploi et le libellé apparaissant à la Nomenclature;
- b) l'échelle de salaire;
- c) le centre d'activités (dans le cas d'un poste composé, les centres d'activités, le cas échéant);

- d) la période d'affichage;
- e) le statut rattaché au poste;
- f) le type de poste (simple, composé, équipe volante et rotation de quarts)
- g) dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimal d'heures de travail par période de quatre (4) semaines, ainsi que son équivalence à temps complet (ETC);
- h) le port d'attache initial et le secteur dans lequel se trouve ce port d'attache;
- i) le ou les quarts de travail;

L'affichage peut contenir, à titre purement indicatif, les indications suivantes :

- j) l'exigence d'un véhicule ou d'un permis de conduire valide;
- k) les exigences particulières du poste;
- l) les critères d'appréciation du niveau de compétence et les outils de sélection utilisés;
- m) l'affectation de travail, la clientèle desservie et les installations habituellement desservies, le cas échéant.
- n) dans le cas d'un poste composé dans plus d'un centre d'activités ou d'un titre d'emploi, la répartition habituelle des heures de travail entre les centres d'activités ou les titres d'emploi.

407.05 Candidature

Toute personne salariée a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature selon la procédure établie.

Cette personne salariée peut, avant de solliciter le poste, prendre connaissance de la liste des autres candidats ou candidates.

La personne salariée transmet à l'Employeur l'ordre de priorité des postes sur lesquels elle postule, le cas échéant.

Exceptionnellement, la personne salariée absente pour un motif prévu à la convention collective et qui est incapable de postuler lors d'un affichage ou qui n'a aucun accès à l'internet pour consulter l'affichage peut soumettre elle-même sa candidature ou déléguer une personne dûment

mandatée par elle par l'entremise d'une procuration, le tout selon la politique établie par l'Employeur afin d'inscrire sa candidature et, le cas échéant, transmettre l'ordre de priorité.

Une copie de l'inscription est transmise au Syndicat

SECTION II – RÈGLES D'OCTROI DES POSTES

407.06 Priorisation des nominations

L'Employeur nomme la personne salariée en fonction de l'ordre de priorité transmis conformément au paragraphe 407.05 des dispositions locales de la convention collective.

Une fois nommée, la personne salariée est réputée s'être désistée des choix pour lesquels elle a transmis une priorité inférieure, le cas échéant.

Advenant le cas où un choix de la personne salariée pour lequel elle a transmis une priorité supérieure se libère, l'Employeur en informe la personne salariée qui est alors tenue de faire un choix. Suivant ce choix, la personne salariée est réputée s'être désistée de l'un ou l'autre des postes concernés.

407.07 Exigences normales et exigences particulières

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

Si le poste comporte des exigences particulières, celles-ci doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. L'Employeur consulte le Syndicat relativement à ces exigences.

407.08 Processus par compétence

Dans l'attribution d'un poste affiché dont le titre d'emploi est l'un de ceux prévus à l'annexe 4 des dispositions locales de la convention collective, l'Employeur accorde le poste à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles ayant obtenu la note de passage au terme de la procédure de sélection mise en place.

Les critères d'appréciation du niveau de compétence et les outils de sélection utilisés par l'Employeur sont clairement identifiés à l'affichage.

Advenant un grief quant à la dotation d'un poste en vertu de la présente clause, l'Employeur permet au Syndicat, sur demande écrite et dans un délai de quinze (15) jours, de consulter les documents ayant servi à l'évaluation des candidats. Les parties discutent du grief lors du Comité de relations de travail qui suit la consultation.

407.09 Nombre de nominations maximal

Une personne salariée ne peut se voir accorder plus de trois (3) nominations à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, sauf dans le cas où la personne salariée à temps partiel obtient alors un poste à temps complet. Les nominations afférentes à la même période d'affichage ne sont comptabilisées que comme une seule.

407.10 Affichage des nominations

L'Employeur affiche toute nomination dans les vingt-et-un (21) jours, ou dans les trente (30) jours pour les postes visés à la clause 407.08 des dispositions locales de la convention collective, suivant la fin de la période d'affichage et ce, pour une durée de dix (10) jours. Lorsque la personne salariée nommée est absente du travail en raison d'un congé annuel et que son absence ne permet pas à l'Employeur de valider les exigences ou les compétences requises, ce délai est suspendu jusqu'au retour de la personne salariée.

La situation de la personne salariée absente pour un motif d'invalidité est quant à elle évaluée au cas par cas.

L'Employeur avise par écrit la personne salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche cette nomination. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

407.11 Intégration dans le poste

La personne salariée entre en fonction dans son nouveau poste dans un délai qui n'excède pas quarante-cinq (45) jours, sauf si des motifs sérieux font en sorte que l'intégration se fasse dans un délai qui n'excède pas soixante (60) jours, suivant sa nomination. Exceptionnellement, les parties peuvent convenir d'un délai différent dans le cas où les besoins du centre d'activités l'exigent.

La personne salariée qui obtient une nouvelle nomination pendant le délai visé au paragraphe précédent doit choisir le poste pour lequel elle se désiste.

Le délai prévu au premier (1er) paragraphe de la présente clause ne s'applique toutefois pas à la personne salariée qui bénéficie d'un congé prévu à la clause 25 des dispositions nationales de la convention collective. Cette personne salariée entre en fonction dans son nouveau poste lors de son retour au travail.

La situation de la personne salariée absente pour un motif d'invalidité est quant à elle évaluée au cas par cas.

407.12 Période d'initiation et d'essai

La personne salariée à qui le poste est accordé a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée de trente (30) jours travaillés, en sus des programmes d'intégration et d'orientation.

Néanmoins, la personne salariée à qui le poste est accordé peut renoncer à sa période d'initiation et d'essai, en tout ou en partie, après entente avec l'Employeur.

La personne salariée qui obtient un poste dans le même centre d'activités, le même titre d'emploi, le même quart de travail et la même installation n'a pas de période d'initiation et d'essai.

Au cours de la période d'initiation et 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 le dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que la personne salariée n'a pu rencontrer les exigences du poste.

S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur offre le poste à une autre personne salariée selon les modalités prévues aux clauses 407.07 ou 407.08 des dispositions locales de la convention collective.

Si la personne salariée est en période d'initiation et d'essai sur un poste et qu'elle obtient un autre poste, elle doit, selon le cas et à son choix, soit renoncer par écrit à son droit de réintégrer son ancien poste ou se désister du poste sur lequel elle est en période d'initiation et d'essai. Ce choix doit être communiqué à l'Employeur dans un délai n'excédant pas vingt-quatre (24) heures.

407.13 Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel

Dès qu'un poste à temps partiel de moins de quatre-vingt-dix-huit (98) heures par période de quatre (4) semaines devient vacant ou est nouvellement créé dans un centre d'activités, avant de l'afficher,

l'Employeur l'offre en totalité ou en partie, par ordre d'ancienneté, aux personnes salariées à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail, et ce, pourvu que celles-ci puissent satisfaire aux exigences prévues à la clause 407.07 des dispositions locales de la convention collective. Dans le cas d'un poste à temps partiel comportant quatre-vingt-dix-huit (98) heures et plus par période de quatre (4) semaines, la présente procédure s'applique également si le poste n'a pu être comblé suivant l'affichage.

En aucune circonstance l'application de la procédure qui précède ne doit entraîner un résidu de poste à afficher qui serait inférieur à un poste de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours.

Les dispositions de la présente clause s'appliquent dans la mesure où elles n'ont pas pour effet d'accroître le nombre de fins de semaine au sens de la clause 409.07 des présentes dispositions locales ou d'empêcher les personnes salariées à temps complet et à temps partiel de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2) au sens de cette clause et dans la mesure également où il n'en résulte pas une augmentation du temps supplémentaire, y compris par l'application des dispositions de la clause 19.04 des dispositions nationales.

À la suite de l'application de la procédure précédente, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à chaque personne salariée visée et au Syndicat le statut et le nombre minimal d'heures de travail de son poste par période de quatre (4) semaines, s'il y a lieu.

407.14 Cumul de postes à temps partiel

La personne salariée ne peut être titulaire de plus d'un poste à temps partiel, à moins d'entente entre les parties.

407.15 Changement de statut

La personne salariée peut abandonner son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les modalités prévues à l'article 406 des dispositions locales de la convention collective.

De plus, une personne salariée qui a abandonné son poste ne peut se voir accorder un poste dont les éléments constitutifs sont identiques avant l'écoulement d'une période de neuf (9) mois suivant la prise d'effet de l'abandon.

407.16 Poste permanent à l'extérieur de l'unité de négociation

La personne salariée à qui un poste à l'extérieur de l'unité de

négociation est accordé peut réintégrer son ancien poste, sans préjudice à ses droits acquis dans l'unité de négociation, jusqu'à l'expiration de sa période de probation dans cet autre poste, pour un maximum de douze (12) mois.

SECTION III – MODIFICATION DU PORT D'ATTACHE

407.17 Modification du port d'attache

Malgré le fait que le port d'attache soit un élément constitutif du poste, l'Employeur peut modifier le port d'attache dans les circonstances suivantes:

- Modification de la structure organisationnelle;
- Modification des services à offrir à la clientèle;
- Variation qualitative ou quantitative de la clientèle;
- Toute autre circonstance convenue entre les parties.

Lorsque l'Employeur modifie le port d'attache d'un poste, il avise par écrit le Syndicat et les personnes salariées visées, au moins trente (30) jours à l'avance.

L'Employeur modifie le port d'attache selon les étapes suivantes:

1) La modification du port d'attache s'effectue sur une base volontaire, par ordre d'ancienneté des personnes salariées du même centre d'activités et du port d'attache visé qui rencontrent les exigences de la tâche.

Dans l'éventualité où le nouveau port d'attache est situé à plus de trente (30) kilomètres du port d'attache initial de la personne salariée volontaire, le nouveau port d'attache constitue, dès le jour où la personne salariée y est affectée, le port d'attache initial au sens du sous-paragraphe 407.04 h).

2) Lorsque la modification n'a pu s'effectuer conformément à l'étape précédente, la modification du port d'attache est imposée par l'Employeur par ordre inverse d'ancienneté aux personnes salariées du même centre d'activités et du port d'attache visé qui rencontrent les exigences de la tâche.

Si l'application de cette procédure entraîne que le nouveau port d'attache soit situé à plus de trente (30) kilomètres du port d'attache initial de la personne salariée la moins ancienne, le changement est imposé à la suivante, et ainsi de suite. Dans l'éventualité où aucune personne salariée ne peut être ainsi déplacée, la modification du port d'attache est imposée

sans tenir compte du présent paragraphe. Le nouveau port d'attache devient le port d'attache initial un (1) an après la dernière modification du port d'attache.

Aux seules fins de compenser l'inconvénient subi suivant une modification de port d'attache des dispositions locales de la convention collective au-delà d'une distance de trente (30) kilomètres, la personne salariée visée peut :

a) choisir que cette modification devienne, pour l'application du kilométrage remboursé, effective quatre-vingt-dix (90) jours après son actualisation;

ou

b) se prévaloir de la procédure de supplantation prévue à l'article 8 des dispositions locales de la convention collective;

ou

c) démissionner de son poste. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas soumise à la pénalité prévue à la clause 407.15 des dispositions locales de la convention collective.

Toutefois, lorsque l'Employeur modifie le port d'attache de l'ensemble des personnes salariées d'une même équipe de travail, les sous-paragraphe 407.17 1) et 407.17 2) des dispositions locales de la convention collective ne s'appliquent pas.

SECTION IV – INFORMATIONS TRANSMISES AU SYNDICAL

407.18 Informations transmises au syndicat

Chaque trimestre (septembre, décembre, mars, juin), l'Employeur informe le Syndicat des postes vacants et nouvellement créés.

L'Employeur informe par écrit le Syndicat de l'abolition de tout poste vacant.

Au moins trois (3) jours ouvrables avant le début de chaque affichage, l'Employeur donne un accès électronique au Syndicat aux postes qui seront affichés. L'Employeur donne également un accès électronique à l'affichage des postes au Syndicat.

L'Employeur détermine le support sur lequel est réalisé l'affichage et le communique au Syndicat ainsi qu'aux personnes salariées. Toutes

modifications au support ou au lieu d'affichage doivent être communiquées trente (30) jours à l'avance.

Dès la fin de la période d'affichage, l'Employeur donne accès aux candidatures reçues sur chacun des postes, incluant la priorité exprimée par les personnes salariées, au Syndicat. Sur demande, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des postes, avec leur numéro de priorité, sur lesquels une personne salariée a postulé.

ARTICLE 408

PROCÉDURE ET SUPPLANTATION

408.01 Dans le cas d'abolition de poste et de procédure de supplantation et/ou de mise à pied, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle que la procédure peut affecter. Chaque personne salariée exerce son droit d'ancienneté de la manière décrite aux clauses suivantes et conformément aux dispositions de l'article 14 des dispositions nationales, pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne, qu'elle réponde aux exigences normales de la tâche du poste visé par l'application des présentes dispositions et sous réserve qu'un maximum quatre (4) personnes salariées peuvent utiliser la deuxième (2e) étape.

408.02 La procédure suivante s'applique :

Lorsque l'Employeur abolit le poste d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, c'est la personne salariée la moins ancienne du centre d'activités, de l'installation, du titre d'emploi, du statut, du quart de travail qui est affectée. Aux fins de l'application du présent article, les quarts jour, soir, nuit ainsi que la rotation jour-soir et jour-nuit sont cinq (5) quarts distincts.

1^{re} étape

La personne salariée visée par l'abolition de poste ou par la procédure de supplantation ou de mise à pied se voit offrir le ou les postes vacants après affichage du même titre d'emploi dans la mesure où la personne salariée satisfait aux exigences normales de la tâche.

Si aucun poste vacant après affichage n'est disponible conformément au paragraphe précédent ou si la personne salariée ne souhaite pas obtenir un tel poste, elle se prévaut de la procédure prévue à la deuxième ou troisième étape, selon le cas.

2^e étape

La personne salariée dont le poste a été aboli ou celle qui a été supplannée et qui n'a pas ou n'a pu utiliser la première étape doit supplanter selon les trois options suivantes:

- 1) La personne salariée du même titre d'emploi, du même statut et de chacun des autres quarts de travail, ayant le moins d'ancienneté dans le même centre d'activités et la même installation;

- 2) La personne salariée du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail ayant le moins d'ancienneté de chacun des autres centres d'activités de la même installation;
- 3) La personne salariée du même titre d'emploi, du même statut, du même quart de travail, ayant le moins d'ancienneté, du même centre d'activité et de toutes les installations du centre d'activités.

3^e étape

La personne salariée qui n'a pu utiliser une ou l'autre des étapes précédentes ou celle supplantée par la quatrième (4^e) personne ayant utilisé la deuxième (2^e) étape supplante dans le même ou un autre titre d'emploi la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les personnes salariées détentrices de poste.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-dessus décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement. La personne salariée est alors régie par les dispositions, conditions et droits prévus à l'article 406 des dispositions locales. Dans un tel cas, elle ne bénéficie pas des dispositions de l'article 15 des dispositions nationales traitant du régime de sécurité d'emploi.

Lorsqu'une personne salariée à temps partiel supplante une autre personne salariée à temps partiel, elle doit, en plus des règles prévues à la présente clause, supplanter une personne salariée à temps partiel dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Elle peut également, à son choix, supplanter une personne salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans un tel cas, la clause 14.19 des dispositions nationales s'applique.

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

De la même façon, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue à la clause 408.02 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à la clause 408.02. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet doit accepter de devenir une personne salariée à temps partiel. Dans un tel

cas, la clause 14.19 des dispositions nationales s'applique.

408.04 La personne salariée visée par l'application de la clause 408.02 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

408.05 Les supplantations occasionnées en vertu des clauses précédentes peuvent se faire simultanément ou successivement.

408.06 Les personnes salariées professionnelles diplômées universitaires bénéficient des dispositions du présent article, sous réserve que la procédure de supplantation prévue précédemment s'applique uniquement entre elles.

La personne salariée professionnelle diplômée universitaire, pour supplanter une personne salariée dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de personne salariée professionnelle, doit rencontrer les exigences normales de la tâche.

Aux fins d'application de cette clause, sont considérées comme personnes salariées professionnelles diplômées universitaires, les personnes salariées dont le titre d'emploi exige de posséder un diplôme universitaire terminal.

408.07 Les personnes salariées diplômées collégiales bénéficient des dispositions du présent article, sous réserve que la procédure de supplantation prévue précédemment s'applique uniquement entre elles.

La personne salariée diplômée collégiale, pour supplanter une personne salariée dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi exigeant un diplôme collégial, doit rencontrer les exigences normales de la tâche.

Aux fins d'application de cette clause, sont considérées comme personnes salariées diplômées collégiales, les personnes salariées dont le titre d'emploi exige de posséder un diplôme collégial terminal.

408.08 Les personnes salariées détentrices d'un poste qui a été octroyé en vertu des règles relatives à l'obligation d'accommodement raisonnable ou de la section VI de l'article 30 des dispositions nationales de la convention collective ne peuvent faire l'objet d'une supplantation.

ARTICLE 409

AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

409.01 Semaine régulière de travail

Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail (35, 36,25, 37,5 ou 38,75) est celui déterminé à la Nomenclature, le tout réparti également sur cinq (5) jours de travail.

Nonobstant ce qui précède, pour les personnes salariées ayant le titre d'emploi d'éducateur/éducatrice qui œuvrent dans la mission d'un centre de protection de l'enfance et de la jeunesse et qui ont une semaine de travail de 38,75 heures, le nombre d'heures de la journée de travail peut varier, sans toutefois que les heures quotidiennement travaillées ne soient inférieures à 6 ou supérieures à 9,75. Dans ce cas, la personne salariée effectue au plus 77,5 heures de travail par deux (2) semaines.

409.02 Horaire flexible

L'Employeur peut permettre à la personne salariée qui en fait la demande de répartir ses heures de travail hebdomadaires selon un horaire flexible, lequel peut varier d'une semaine à l'autre. L'autonomie conférée à la personne salariée qui détient un horaire flexible doit s'exercer en conformité avec les besoins du centre d'activités.

409.03 Répartition de la semaine

La semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de calendrier s'établit de 0 h, le dimanche, à 23 h 59, le samedi.

La personne salariée qui bénéficie de la semaine de congé avec solde pour mariage prévue à la clause 24.07 des dispositions nationales de la convention collective peut voir sa semaine débuter le samedi et se terminer le vendredi suivant.

409.04 Période de repas

La période allouée pour les repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure. La durée de la période allouée pour les repas est déterminée par l'Employeur en fonction des besoins du centre d'activités, après consultation des personnes salariées concernées.

La personne salariée est tenue de prendre son repas à l'établissement uniquement lorsque les besoins du centre d'activités l'exigent.

Nonobstant ce qui précède, la période de repas d'une personne salariée est considérée comme du temps travaillé lorsque celle-ci est tenue de demeurer à son lieu de travail et à la disposition de l'employeur ou lorsqu'elle est tenue de prendre ses repas en présence de sa clientèle.

409.05 Période de repos

Le moment de la prise des périodes de repos est déterminé par la personne salariée en tenant compte des besoins du centre d'activités. La personne salariée ne peut accoler aucune de ses périodes de repos avec sa période de repas ou avec la fin de son quart de travail sans le consentement de l'Employeur.

Dans la mesure du possible, l'Employeur maintient, dans l'ensemble des installations, chacune des salles de pauses des personnes salariées qui existent au moment de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

409.06 Repos hebdomadaire

L'Employeur accorde à la personne salariée deux (2) jours complets de repos par semaine.

L'Employeur peut permettre à une personne salariée de prendre quatre (4) journées consécutives de repos par période de deux (2) semaines.

Un jour de repos est une période continue de vingt-quatre (24) heures.

409.07 Nombre et répartition des fins de semaine

Aux fins d'application des présentes dispositions locales, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche. Cependant, ce principe est respecté lorsque le quart de nuit débute à compter de 23h le dimanche soir. En tout temps, la période continue peut être modifiée après entente entre les parties.

L'Employeur accorde à la personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine de congé possible en fonction des besoins du centre d'activités. Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les personnes salariées d'un même centre d'activités, par titre d'emploi.

L'Employeur accorde à chaque personne salariée une (1) fin de semaine de congé par période de deux (2) semaines de calendrier de telle sorte qu'elle

ne travaille pas deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2e) fin de semaine consécutive, sauf dans le cas où l'insuffisance de personnel ne le permet pas. Dans ces cas, l'Employeur accorde à chaque personne salariée un minimum d'une (1) fin de semaine par période de trois (3) semaines de calendrier, de telle sorte que la personne salariée ne travaille pas plus de deux (2) fins de semaine consécutives.

Nonobstant ce qui précède, la personne salariée qui émet une disponibilité toutes les fins de semaine peut être assignée sur des assignments qui entraînent qu'elle travaille toutes les fins de semaine.

409.08 Affichage des horaires

Les horaires de travail et de congés sont affichés au moins deux (2) semaines à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les horaires sont déterminés par l'Employeur en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte des préférences exprimées par les personnes salariées. L'Employeur rend accessibles, de façon électronique, les horaires ainsi affichés.

Sous réserve de la clause 409.2, l'Employeur doit mentionner, sur les horaires de travail, les heures du début et de la fin de chaque quart de travail. À l'exception du temps supplémentaire octroyé, il ne peut changer ces heures sans donner à la personne salariée un avis de sept (7) jours, à moins que celle-ci ne renonce à un tel délai.

Les demandes de congé suivantes doivent être transmises à l'Employeur, selon les modalités qu'il détermine, avant le 14e jour précédant la date d'affichage de l'horaire. Ces congés peuvent être octroyés lorsque les besoins du centre d'activités le permettent. L'Employeur qui octroie un ou des congés le fait dans l'ordre suivant, par ancienneté :

- les congés fériés mobiles;
- les vacances fractionnées;
- les congés fériés accumulés;
- les congés mobiles;
- les autres congés payés;
- le temps à reprendre;
- le congé sans solde prévu à la clause 412.01 lorsque sa durée est inférieure à cinq (5) jours.

409.09 Échange d'horaires

Deux (2) personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'un même centre d'activités peuvent échanger entre elles leurs jours de congé et de travail tels qu'établis et ce, après entente avec l'Employeur. La clause 409.07 des dispositions locales de la convention collective ne s'applique pas dans ce cas.

Les personnes salariées impliquées dans un échange d'horaires ne peuvent réclamer une assignation temporaire qui n'a pas été offerte en raison de cet échange.

409.10 Aménagement du temps de travail

Les parties peuvent, après entente écrite, convenir de toute forme d'aménagement du temps de travail, à condition que la répartition des heures quotidiennement travaillées totalisent, pour une (1) semaine, deux (2) semaines, quatre (4) semaines ou six (6) semaines, l'équivalent du nombre d'heures de travail prévu au titre d'emploi de la personne salariée.

Les ententes écrites existantes relatives à toute autre forme d'aménagement du temps de travail continuent de s'appliquer jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties y mette fin suite à un préavis écrit de soixante (60) jours.

Les parties peuvent mettre en place des ententes de télétravail pouvant viser une personne salariée ou un groupe de personnes salariées pour lesquelles ce type d'organisation du travail est approprié. Les parties peuvent également convenir d'ententes d'aménagement du temps de travail telles que prévues à l'annexe 4 des dispositions nationales de la convention collective.

409.11 Roulement des quarts

L'Employeur peut procéder au roulement des quarts de travail entre les personnes salariées lorsqu'il n'y a pas suffisamment de personnel stable de soir ou de nuit dans un centre d'activités.

Le roulement des quarts se fait en tenant compte des besoins de l'Employeur, à tour de rôle entre les personnes salariées du centre d'activités, en débutant avec la personne salariée détenant le moins d'ancienneté.

Dans le cas où il doit y avoir roulement des quarts de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des personnes salariées du centre

d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour-nuit, dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation des effectifs.

L'Employeur accorde un quart stable sur l'horaire de soir ou de nuit à la personne salariée qui en fait la demande, par ancienneté. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas assujettie au système de roulement. Elle peut toutefois y revenir avec un préavis de quatre (4) semaines dont copie est affichée dans le centre d'activités, pour autant qu'elle n'ait pas obtenu un poste stable de soir ou de nuit conformément à l'article 407 des dispositions locales de la convention collective.

La personne salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une (1) fois par période de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se prévaut des articles 407 ou 408 des dispositions locales de la convention collective.

L'Employeur prend les mesures appropriées pour permettre à la personne salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année (1er janvier au 31 décembre). À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la personne salariée doit travailler au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour. Le point de départ de cette période est établi par entente entre les parties.

Les personnes salariées stables de soir ou de nuit peuvent être assignées sur le quart de travail de jour pour une période n'excédant pas vingt (20) jours continus de travail par année (1er janvier au 31 décembre), dans le but de fournir à ces personnes salariées l'opportunité de maintenir leurs acquis.

409.12 Heures brisées

La personne salariée n'est pas soumise au système d'heures brisées sauf après entente entre les parties.

409.13 Contrôle du temps

La personne salariée n'est pas soumise à plus d'un (1) système de contrôle de ses heures de travail.

409.14 Conciliation travail-famille-vie personnelle

Les parties reconnaissent que la conciliation travail-famille-vie personnelle des personnes salariées, bien que souhaitable, n'est possible que lorsque les besoins du centre d'activités sont satisfaits.

L'Employeur tente de favoriser, lors de l'aménagement des heures et de la semaine de travail, cette conciliation et les personnes salariées qui en font la demande doivent collaborer activement à la recherche de solutions permettant sa mise en place.

ARTICLE 410

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

410.01 Disponibilité pour effectuer du temps supplémentaire

La personne salariée exprime à l'Employeur, sur le formulaire prévu à cet effet, sa disponibilité pour effectuer du temps supplémentaire par centre d'activités, par quart de travail et par titre d'emploi, ainsi que le nombre maximum de quarts qu'elle désire effectuer en temps supplémentaire par semaine. La personne salariée est alors tenue de respecter sa disponibilité.

Lorsqu'une personne salariée exprime sa disponibilité pour effectuer du temps supplémentaire alors que le tour de rôle est amorcé, elle voit son nom inscrit à son rang d'ancienneté, mais sans changer l'ordre du tour de rôle. Sa disponibilité est en vigueur quatorze (14) jours après la soumission de sa disponibilité à l'Employeur. Toute personne salariée peut retirer sa disponibilité ou modifier celle-ci en tout temps. Cependant, le délai de quatorze (14) jours s'applique à tout ajout de disponibilité.

La personne salariée qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité peut être radiée de la liste de disponibilité pour du temps supplémentaire pour une durée n'excédant pas trois (3) mois.

La deuxième (2^e) radiation qui survient à l'intérieur d'une période de douze (12) mois peut être définitive.

410.02 Octroi du temps supplémentaire

Si du travail doit être effectué en temps supplémentaire, l'Employeur l'offre aux personnes salariées de l'établissement inscrites sur la liste de disponibilité pour du temps supplémentaire dans ce centre d'activités, ce titre d'emploi et ce quart de travail, pourvu qu'elles répondent aux exigences du poste, de façon à le répartir à tour de rôle entre celles-ci.

Suivant la création d'une nouvelle liste de disponibilité pour du temps supplémentaire, le tour de rôle débute par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté.

Nonobstant ce qui précède, dans les cas à la fois imprévus et urgents, l'Employeur offre de préférence le temps supplémentaire aux personnes salariées qui sont déjà sur place.

Aux fins de l'application du tour de rôle, chaque fois que la personne salariée refuse de faire le temps supplémentaire offert, qu'elle n'est pas disponible, que l'Employeur est incapable de la joindre ou qu'elle ne répond pas, elle est considérée avoir fait le temps supplémentaire offert.

Advenant l'absence de volontaires pour effectuer le temps supplémentaire, l'Employeur désigne la personne salariée qui le réalisera, à tour de rôle et en débutant par celle ayant le moins d'ancienneté.

410.03 Temps supplémentaire planifié

Lorsque les besoins du centre d'activités le justifient et que le travail en temps supplémentaire est connu avant l'affichage de l'horaire de travail, l'Employeur affiche ses besoins et permet aux personnes salariées du centre d'activités d'exprimer une disponibilité pour effectuer ce travail en temps supplémentaire planifié.

La personne salariée à temps partiel titulaire d'un poste peut exprimer une disponibilité pour du temps supplémentaire planifié uniquement si celle-ci exprime également la disponibilité minimale prévue à la clause 406.04 des dispositions locales de la convention collective.

L'Employeur octroie le temps supplémentaire planifié à la personne salariée disponible, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées qui ont exprimé une disponibilité.

Le temps supplémentaire octroyé est alors indiqué à l'horaire de la personne salariée, conformément aux modalités d'affichage prévues à la clause 409.08 des dispositions locales de la convention collective.

410.04 Retrait du temps supplémentaire

En tout temps, lorsque les besoins du centre d'activités le justifient, l'Employeur peut retirer le temps supplémentaire affiché ou annuler celui qui a été octroyé à la personne salariée.

410.05 Disponibilité à tour de rôle pour la garde

Lorsque les besoins d'un centre d'activités exigent des personnes salariées en disponibilité, les personnes salariées doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins que :

- a) un nombre suffisant de personnes salariées du centre d'activités se portent volontaires;
- b) la personne salariée ne démontre à l'Employeur que sa présence

est requise auprès de son enfant à charge, s'il est gravement malade ou gravement handicapé.

Lors de la préparation de l'horaire de garde, l'Employeur tient compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées quant au moment où elles préfèrent effectuer leur garde.

À moins que les besoins du centre d'activité ne le permettent pas, l'Employeur assure au minimum une fin de semaine sur deux de congé sans travail régulier ni service de garde.

410.06 Garde à domicile ou à l'installation

La disponibilité se fait à domicile. Toutefois, s'il est impossible pour la personne salariée de se rendre au lieu où elle doit intervenir dans un délai approximatif d'une demi-heure (1/2), celle-ci doit demeurer dans ce lieu à la demande de l'Employeur. Cette exception ne trouve pas application lorsque les interventions de la personne salariée de garde peuvent se faire à plusieurs endroits inconnus à l'avance.

410.07 Fin du rappel

Le rappel est considéré comme ayant pris fin à partir du moment où la personne salariée a obtenu l'autorisation de la personne responsable de quitter son lieu de travail. Cette autorisation ne peut être refusée que si les besoins du centre d'activités justifient encore la présence de la personne salariée sur place.

410.08 Mise en place de nouveaux services de garde

Lorsque l'Employeur met en place un nouveau service de garde, les parties se rencontrent afin de discuter des modalités de ce service.

410.09 Appareil de télécommunication

L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la personne salariée de garde un appareil de télécommunication, selon les modalités qu'il détermine. La personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve de façon à pouvoir être rejointe en tout temps durant sa garde.

ARTICLE 411

CONGÉS FÉRIÉS CONGÉS ANNUELS

SECTION I - CONGÉS FÉRIÉS

411.01 Congés fériés

L'Employeur reconnaît et observe les jours de congés fériés suivants :

1. Fête du Canada (F1)
2. Fête du Travail (F2)
3. Action de grâces (F3)
4. Congé mobile (F4)
5. Noël (F5)
6. Lendemain de Noël (F6)
7. Jour de l'An (F7)
8. Lendemain du jour de l'An (F8)
9. Congé mobile (F9)
10. Vendredi saint (F10)
11. Lundi de Pâques (F11)
12. Journée Nationale des Patriotes (F12)
13. Fête nationale du Québec (F13)

L'Employeur consulte le Syndicat avant de déterminer la journée de prise effective des onze (11) congés fériés fixes, le cas échéant.

La personne salariée bénéficie du congé mobile F4 si elle est à l'emploi de l'établissement au 1er novembre et du congé mobile F9 si elle est à l'emploi de l'établissement le 1er février. Ces congés fériés mobiles sont octroyés selon les modalités de la clause 409.08 des dispositions locales de la convention collective.

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

Dans tous les cas, la personne salariée doit prendre ses congés fériés au plus tard le 30 juin de chaque année.

411.02 Répartition équitable des congés fériés

L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées d'un centre d'activités et d'un titre d'emploi, en autant que cela n'affecte pas les besoins du centre d'activités.

411.03 Noël et jour de l'An

Toutes les personnes salariées bénéficient d'au moins un bloc de deux (2) jours à l'occasion de Noël ou du jour de l'An au cours desquelles elles ne peuvent être tenues de travailler.

Dans le cas où la personne salariée est tenue de travailler le jour de Noël ou le jour de l'An, l'Employeur s'efforce d'accorder, à la demande de la personne salariée, le congé compensatoire en découlant au bloc de congé du jour de l'An ou de Noël dont elle bénéficie déjà, selon le cas, de manière à lui permettre de bénéficier de trois (3) jours de congé consécutifs.

411.04 Congés fériés travaillés

Lorsque la personne salariée est tenue de travailler l'un des congés fériés, elle a le droit d'accumuler ce congé férié dans une banque. À défaut, elle se verra accorder ou payer ce congé férié selon les modalités prévues aux dispositions nationales de la convention collective.

La personne salariée peut accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés par année (1er juillet au 30 juin).

Les congés fériés accumulés sont octroyés selon les modalités de la clause 409.08 des dispositions locales de la convention collective.

SECTION II – CONGÉ ANNUEL

411.05 Prise de congé annuel

Aux fins d'application de la présente section, la semaine débute à 0 h le lundi et se termine à 24 h le dimanche.

La personne salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine. Cependant, l'ancienneté de la personne salariée ne prévaut que pour un seul choix de congé annuel à l'intérieur de chacune des deux périodes comprises entre le 1er mai et le 15 octobre, d'une part, et le 16 octobre et le 30 avril, d'autre part.

Nonobstant le paragraphe précédent, la personne salariée peut fractionner une (1) semaine de congé annuel en journées. La personne salariée ayant droit à plus de vingt (20) jours ouvrables de congé annuel peut également prendre les journées additionnelles de manière séparée.

Toutes les journées de congé annuel visées au paragraphe précédent sont

octroyées conformément à la clause 409.08 des dispositions locales de la convention collective.

411.06 Période normale de congé annuel

La période normale de congé annuel s'étend du premier lundi du mois de juin au dernier dimanche du mois de septembre de chaque année. Toutefois, sous réserve du paragraphe suivant, l'Employeur ne peut exiger qu'une personne salariée prenne son congé annuel entre le 1er mai et le premier lundi de juin ou entre le dernier dimanche de septembre et le 30 avril de l'année suivante.

En milieu hospitalier, à défaut de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période prévue au premier (1er) paragraphe dans un ou plusieurs centres d'activités ou dans un ou plusieurs titres d'emplois, les parties se rencontrent avant le 1er mars afin de convenir, pour les centres d'activités et les titres d'emplois concernés, de modalités permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période ou de toute autre période convenue. À défaut d'entente, l'Employeur détermine la période normale de congé annuel pour ces centres d'activités et titres d'emplois, laquelle pourra alors être augmentée de deux (2) semaines et, en cas de situations exceptionnelles, de quatre (4) semaines. L'Employeur consulte le Syndicat quant à l'identité de ces semaines.

411.07 Détermination des quotas de congé annuel

L'Employeur détermine, en fonction des besoins du centre d'activités, combien de personnes salariées d'un centre d'activités, d'une installation et d'un titre d'emploi peuvent partir en congé annuel en même temps.

Cependant, aux fins de la détermination des quotas de congé annuel, l'Employeur peut regrouper les installations d'un centre d'activités où une seule personne salariée d'un titre d'emploi est en fonction afin d'y assurer la présence minimale de personnes salariées requise pour maintenir l'accessibilité et la continuité des soins et services.

Ce regroupement doit permettre au plus grand nombre de personnes salariées de ce titre d'emploi de prendre leur congé annuel en même temps, pour autant que l'Employeur puisse assurer la présence minimale des personnes salariées requise pour maintenir l'accessibilité et la continuité des soins et services.

Pour les fins de détermination de quotas, les personnes salariées en assignation de plus de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée font partie du centre d'activité, du port d'attache et du titre d'emploi pour lesquels elles sont assignées s'il est prévu que leur assignation temporaire ne soit pas terminée au moment de la prise du congé annuel.

411.08 Affichage de la liste des personnes salariées

L'Employeur affiche au plus tard le 1^{er} mars et le 1^{er} septembre de chaque année une liste, par centre d'activités, par installation et par titre d'emploi des personnes salariées avec leur ancienneté et le nombre de journées de congé annuel auxquelles elles ont droit et il indique quelles sont les modalités d'inscription ainsi que les quotas de congé annuel. L'Employeur assure au Syndicat un accès électronique à ces listes.

411.09 Inscription

Les personnes salariées inscrivent leur préférence au plus tard le 15 mars et le 15 septembre de chaque année, par centre d'activités, port d'attache et titre d'emploi.

Lorsque l'Employeur regroupe des installations en application du deuxième paragraphe de la clause 411.07, les personnes salariées de ce titre d'emploi dont le port d'attache fait partie de ce regroupement d'installations inscrivent leur préférence dans ce dernier.

Les personnes salariées en assignation de plus de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée inscrivent leur préférence dans le centre d'activités, le port d'attache et le titre d'emploi où elles sont assignées s'il est prévu que leur assignation temporaire ne soit pas terminée au moment de la prise du congé annuel.

La personne salariée absente pendant la période d'affichage est tenue de communiquer sa préférence par écrit à l'Employeur au plus tard le 15 mars et le 15 septembre de chaque année.

411.10 Modalités d'inscription particulière

La personne salariée titulaire d'un poste composé inscrit sa préférence :

- a) Dans le titre d'emploi ayant la rémunération la plus avantageuse, le cas échéant.

Si non applicable;

- b) Dans le centre d'activités et l'installation où elle effectue la majeure partie des heures de son poste, le cas échéant.

Si non applicable;

- c) Dans le centre d'activités et l'installation où il y a le plus de personnes

salariées lui étant prioritaires quant à l'expression de sa préférence.

411.11 Octroi du congé annuel

L'Employeur octroie le congé annuel des personnes salariées en tenant compte de la préférence exprimée et de leur ancienneté, par centre d'activités, par installation et par titre d'emploi.

411.12 Affichage des congés annuels octroyés

L'Employeur affiche les congés annuels de la période estivale au plus tard le 1^{er} avril de chaque année et ceux octroyés en dehors de cette période au plus tard le 1^{er} octobre de chaque année.

Les congés annuels ainsi affichés ne peuvent être modifiés, sauf dans les cas prévus aux clauses 411.13, 411.14 et 411.15 des dispositions locales de la convention collective ou dans le cas de la personne salariée qui obtient une mutation, une promotion ou une rétrogradation ou qui supplante avant d'avoir pris son congé annuel.

Exceptionnellement, la personne salariée peut, après entente avec l'Employeur, modifier ses dates de congé annuel à la condition que cela n'affecte pas les besoins du centre d'activités ainsi que les assignations accordées en vertu de l'article 406 des dispositions locales de la convention collective. Les dates reportées doivent être situées à l'extérieur de la période normale de congé annuel. Cette modification ne doit en aucun temps affecter le congé annuel des autres personnes salariées.

Dans le cas de la personne salariée qui obtient une mutation, une promotion ou une rétrogradation ou qui supplante avant d'avoir pris son congé annuel, cette dernière conserve et voit respecté le choix de congé annuel lui ayant été accordé, à moins que les besoins du centre d'activités ne le permettent pas. Dans ce cas, le supérieur immédiat détermine de nouvelles dates de congé annuel en tenant compte de la préférence de la personne salariée.

411.13 Échange du congé annuel

Deux personnes salariées d'un même titre d'emploi, travaillant ou non dans un même centre d'activités et bénéficiant d'un même nombre de jours de congé annuel peuvent échanger entre elles leur congé annuel après entente avec l'Employeur.

411.14 Report du congé annuel

Lorsque la personne salariée est absente pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel, absente en congé pour raisons familiales, parentales ou en retrait préventif ou absente en raison de son assignation comme jurée, elle voit son congé annuel reporté automatiquement à une date ultérieure, à moins d'avis contraire de la personne salariée avant le début de son congé annuel. L'Employeur et la personne salariée s'entendent pour déterminer la nouvelle date de congé annuel au retour de la personne salariée. Néanmoins, la personne salariée ne peut alors faire valoir son ancienneté à nouveau sur le congé annuel ainsi reporté.

La personne salariée consolidée ou en retour régulier au travail avant le 30 avril d'une année de référence à la suite d'une des absences prévues au premier paragraphe peut reporter une partie des journées de congé annuel qu'elle a en banque, le cas échéant, postérieurement au 1er mai suivant, jusqu'à concurrence du nombre de journées de congé annuel dont elle aurait pu bénéficier n'eût été son absence.

411.15 Congé annuel pour personnes conjointes

Deux (2) personnes salariées conjointes peuvent prendre leur congé annuel en même temps. Cependant, leur période de congé annuel est celle de la personne salariée conjointe ayant le moins d'ancienneté, à condition que cela n'affecte pas la préférence des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté et que ce soit conforme aux besoins du centre d'activités.

Si les personnes salariées conjointes ne peuvent prendre leur congé annuel en même temps en raison des conditions précédentes, l'Employeur et ces personnes salariées peuvent convenir d'autres solutions appropriées, le cas échéant.

411.16 Indemnité

L'indemnité du congé annuel, prévue à la clause 23.05 des dispositions nationales, est remise à la personne salariée selon les périodes normales de paie, à moins que cette dernière formule la demande que cette même indemnité lui soit versée en totalité, en même temps que la paie qui précède son départ en congé annuel.

Pour ce qui est des personnes salariées à temps partiel ou non-détentrices de poste, celles-ci peuvent choisir de ne prendre que le nombre de jours de congé annuel qui leur sont payés, mais en respectant le nombre de jours minimum prévus à la Loi sur les normes du travail. Cependant, la personne salariée qui choisit de prendre le quantum complet de jours de congé annuel auquel elle a droit peut bénéficier d'un étalement égal au paiement de l'indemnité de congé

annuel accumulé, suivant la clause 38.03 des dispositions nationales. La personne salariée qui souhaite bénéficier de l'une ou l'autre de ces options doit informer l'Employeur de son intention à la période de paie précédant le début de son congé annuel.

ARTICLE 412

RÈGLE D'OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉS SANS SOLDE

412.01 Congé solde n'excédant pas quatre (4) semaines

Chaque année, la personne salariée qui a un (1) an de service dans l'établissement au 30 avril précédent peut obtenir, après entente avec l'Employeur, un ou des congés sans solde d'une durée n'excédant pas, sur une base annuelle, quatre semaines.

Lorsque la durée du congé est d'au moins une (1) semaine, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance en y précisant la durée du congé.

Lorsque la durée du congé est de moins d'une (1) semaine, ce congé peut être octroyé selon les modalités prévues à la clause 409.08 des dispositions locales de la convention collective.

Aux fins d'application de cette clause, la personne salariée qui demande un congé pour l'ensemble de ses journées de travail sur une (1) semaine donnée est réputée demander une (1) semaine de congé.

412.02 Congé sans solde excédant quatre (4) semaines

Une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, la personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service peut obtenir, après entente avec l'Employeur, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu à la clause 412.01.

Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé. Toutefois, l'Employeur peut autoriser un départ avant le délai de soixante (60) jours.

L'Employeur donne une réponse à la personne salariée dans les meilleurs délais, minimalement quinze (15) jours avant le début du congé demandé.

Dans le cas où le motif de ce congé sans solde est la participation à un projet humanitaire, la personne salariée peut prolonger son congé pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines pourvu qu'elle en fasse la demande au moins trente (30) jours avant l'échéance initialement prévue.

412.03 Modalités du congé sans solde excédant trente (30) jours

En plus des modalités prévues à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective, les conditions suivantes s'appliquent au congé sans solde excédant trente (30) jours :

a) Mutations volontaires

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément à l'article 407 des dispositions locales de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les soixante (60) jours de sa nomination.

b) Congé annuel

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

c) Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé en vertu de la clause 30.31 des dispositions nationales de la convention collective sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon la clause 30.32 des dispositions nationales de la convention collective.

d) Modalités de retour

À l'expiration de son congé sans solde où lorsque la personne salariée veut y mettre fin, elle peut reprendre son poste chez l'Employeur pourvu qu'elle avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation prévues à l'article 408 des dispositions locales de la convention collective.

412.04 Congé partiel sans solde

La personne salariée titulaire d'un poste comptant au moins un (1) an de service dans l'établissement au 30 avril précédent peut obtenir, après entente avec l'Employeur, un congé partiel sans solde d'une durée minimale de huit (8) semaines et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.

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

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

À l'expiration de son congé partiel sans solde, la personne salariée reprend l'ensemble des journées de son poste.

412.05 Congé sans solde ou partiel sans solde pour études

a) Congé sans solde

La personne salariée peut obtenir, après entente avec l'Employeur, un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois pour études reliées aux titres d'emploi prévus à la Nomenclature.

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

Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance en y précisant la durée du congé.

La personne salariée qui bénéficie d'un tel congé sans solde doit être étudiante à temps plein tel que défini à la Loi sur l'aide financière aux études.

Les modalités de la clause 412.03 des dispositions locales de la convention collective s'appliquent au congé sans solde pour études.

b) Congé partiel sans solde

La personne salariée peut obtenir, après entente avec l'Employeur, un congé partiel sans solde d'une durée n'excédant pas trente-six (36) mois pour études reliées aux titres d'emploi prévus à la Nomenclature.

Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance en y précisant la durée du congé.

Durant son congé, la personne salariée diminue son nombre de jours de travail par semaine ou, dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, par période de deux (2) semaines, du nombre de jours correspondants au congé partiel sans solde octroyé et ce, pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois.

La personne salariée étudiante qui prend un (1) de ces deux (2) congés peut exprimer, lors des sessions de cours, une disponibilité sur la liste de disponibilité. Dans cette éventualité, sa disponibilité minimale est alors d'une (1) fin de semaine sur deux (2).

En dehors des sessions de cours, cette personne salariée doit exprimer la disponibilité minimale prévue à la clause 406.04 des dispositions locales de la convention collective.

Dans tous les cas, si le congé sans solde ou partiel sans solde pour études dépasse trente (30) jours, la personne salariée doit aviser l'Employeur par écrit de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail.

À l'expiration de son congé sans solde ou partiel sans solde pour études, la personne salariée reprend son poste chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir de la procédure de supplantation prévue à l'article 408 des dispositions locales de la convention collective.

412.06 Congé pour examen

Une personne salariée qui doit se présenter à une reprise d'examen relative à ses études, tout comme celle qui doit passer un examen d'un ordre professionnel, se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante pour effectuer sa reprise d'examen, ou son examen de l'ordre.

412.07 Congé sans solde ou partiel sans solde pour enseignement

a) Congé sans solde

La personne salariée qui a au moins un (1) an de service peut obtenir, après entente avec l'Employeur et selon les besoins du centre d'activités, un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire, dans une université ou dans toute autre maison d'enseignement reconnue, à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux.

Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance en y précisant la durée du congé.

La personne salariée qui prend un tel congé sans solde doit être enseignante à temps plein ou doit démontrer à l'Employeur que sa charge d'enseignement requiert un tel congé.

Les modalités de la clause 412.03 des dispositions locales de la convention collective s'appliquent au congé sans solde pour enseignement.

b) Congé partiel sans solde

La personne salariée qui a au moins un (1) an de service peut obtenir, après entente avec l'Employeur et selon les besoins du centre d'activités, un congé partiel sans solde d'une durée n'excédant pas douze (12) mois pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire, dans une université ou dans toute autre maison d'enseignement reconnue, à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux.

Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance en y précisant la durée du congé.

Durant son congé, la personne salariée diminue son nombre de jours de travail par semaine ou, dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, par période de deux (2) semaines, du nombre de jours correspondants au congé partiel sans solde octroyé.

La personne salariée enseignante qui prend un (1) de ces deux (2) congés peut exprimer, lors des sessions de cours, une disponibilité sur la liste de disponibilité. Sa disponibilité minimale est alors d'une (1) fin de semaine sur deux (2).

En dehors des sessions de cours, cette personne salariée doit exprimer la disponibilité minimale prévue à la clause 406.04 des dispositions locales de la convention collective.

Dans tous les cas, si le congé sans solde ou partiel sans solde pour enseignement dépasse trente (30) jours, la personne salariée doit aviser l'Employeur par écrit de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail.

À l'expiration de son congé sans solde ou partiel sans solde pour enseignement, la personne salariée reprend son poste chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir de la procédure de supplantation prévue à l'article 408 des dispositions locales de la convention collective.

412.08 Congé pour fonctions civiques

Sur demande écrite adressée à l'Employeur trente (30) jours à l'avance, 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 des élections.

Si elle n'est pas élue, la personne salariée reprend son poste dans les huit (8) jours suivant la date des élections.

Pendant les périodes prévues aux paragraphes précédents, la personne salariée conserve tous ses droits et privilèges.

Si elle est élue pour un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part, la personne salariée a droit à un congé sans solde selon les modalités de la clause 412.03 des dispositions locales de la convention collective pour la durée de son mandat.

Sinon, elle a droit à un congé partiel sans solde. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à deux (2) jours par semaine. Une fois le congé octroyé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la personne salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la personne salariée cesse d'être titulaire d'une fonction civique, son congé partiel sans solde prend fin le jour suivant celui où elle cesse de l'être.

412.09 Congé pour mariage ou union civile

En plus du congé prévu à la clause 24.07 des dispositions nationales de

la convention collective, la personne salariée a droit à une (1) semaine supplémentaire de congé sans solde qui doit immédiatement précéder ou suivre la semaine de congé avec solde, à moins que les parties en conviennent autrement par entente. La personne salariée doit formuler sa demande de congé sans solde par écrit à l'Employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.

412.10 Congé sans solde par échange temporaire de poste

Sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance et après entente avec l'Employeur, une personne salariée à temps complet et une personne salariée à temps partiel ou deux (2) personnes salariées à temps partiel détenant des postes avec nombres d'heures différents, d'un même centre d'activités et d'un même titre d'emploi, peuvent échanger leurs postes pour une période d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considérée en congé partiel sans solde, conformément à la clause 26.04 des dispositions nationales.

Les personnes salariées visées par cet échange doivent compter au moins un (1) an de service au moment du début de l'échange. Toutefois, ce congé est accordé même si une personne salariée compte moins d'un (1) an de service lorsque la maladie d'une personne à sa charge requiert sa présence.

Les personnes salariées doivent déposer une demande écrite conjointe à leur personne supérieure immédiate dans laquelle elles précisent la durée de l'échange de poste.

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

ARTICLE 413

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

413.01 Énoncé de principe et définition

Les parties locales reconnaissent l'importance du développement des ressources humaines.

L'expression « développement des ressources humaines » signifie le processus intégré et continu par lequel la personne salariée acquiert des connaissances, développe des habiletés et améliore des aptitudes dans l'exercice de ses fonctions.

Aux fins du présent article, le développement des ressources humaines vise à répondre à des besoins de développement de compétences dans le but d'améliorer l'offre de service clinique de l'établissement et à répondre aux orientations nouvelles dans le secteur de la santé et des services sociaux. Il doit tendre à améliorer la qualité et à optimiser la réponse aux besoins de la clientèle du réseau de la santé et des services sociaux.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités de formation en cours d'emploi, d'adaptation et de perfectionnement. Ces activités sont imputées au budget de développement des ressources humaines découlant de l'article 31 des dispositions nationales.

413.02 Programme d'accueil et d'intégration

Pour les personnes salariées nouvellement embauchées, l'Employeur organise des activités d'accueil et d'intégration visant à les familiariser avec leur nouveau milieu de travail, à les intégrer et à les familiariser sur ses différents outils généraux de travail.

Le programme d'accueil et d'intégration est organisé à partir des propres ressources financières de l'Employeur et les sommes ainsi utilisées ne doivent pas être imputées au budget de développement des ressources humaines prévu à l'article 31 des dispositions nationales.

Malgré ce qui précède, si la personne salariée bénéficie d'activités de formation en cours d'emploi, d'adaptation ou de perfectionnement au cours de sa période d'accueil et d'intégration, les frais en découlant sont imputés au budget de développement des ressources humaines prévu à l'article 31 des dispositions nationales.

413.03 Orientation fournie par l'Employeur

Tout type d'orientation fournie directement par l'Employeur, notamment lors de l'inscription d'une personne salariée à la liste de disponibilité ou en prévision de l'obtention d'une assignation, ou lors de l'obtention d'un nouveau poste, est organisé à partir des propres ressources financières de l'Employeur et les sommes ainsi utilisées ne doivent en aucune circonstance être imputées au budget de développement des ressources humaines prévu à l'article 31 des dispositions nationales.

Malgré ce qui précède, si la personne salariée bénéficie d'activités de formation en cours d'emploi, d'adaptation ou de perfectionnement au cours de sa période d'orientation, les frais en découlant sont imputés au budget de développement des ressources humaines prévu à l'article 31 des dispositions nationales.

413.04 Formation en cours d'emploi

La formation en cours d'emploi est un ensemble d'activités permettant de maintenir l'efficacité et la compétence des personnes salariées dans l'exercice de leurs fonctions.

Ainsi, la formation en cours d'emploi peut notamment permettre à la personne salariée de s'adapter à l'utilisation des nouvelles technologies, équipements ou appareils modifiant l'exercice de ses tâches, de s'adapter à des modifications législatives régissant leur champ d'activités, de même qu'à acquérir de nouvelles méthodes de travail, d'intervention ou de nouvelles approches thérapeutiques.

413.05 Adaptation des personnes salariées

Pour les personnes salariées touchées par une transformation du réseau ayant un impact au niveau local ou par une transformation de l'organisation du travail, l'Employeur organise, au besoin, des activités d'adaptation.

413.06 Perfectionnement

Le perfectionnement est l'activité ou le programme d'activités permettant à une personne salariée ou à un groupe de personnes salariées d'acquérir une compétence accrue dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles.

L'Employeur s'efforce d'allouer 60% du budget aux activités de perfectionnement. Dans tous les cas, l'Employeur accorde un montant

supérieur aux activités de perfectionnement par rapport aux activités de formation en cours d'emploi.

413.07 Comité de développement des ressources humaines

Un comité de développement des ressources humaines est formé dans l'établissement dans les soixante (60) jours suivant la signature des dispositions locales de la convention collective.

Le comité se compose d'un maximum de trois (3) personnes représentantes désignées par le Syndicat et d'un maximum de trois (3) personnes représentantes de l'Employeur.

Les parties peuvent toutefois convenir d'être accompagnées occasionnellement d'une personne-ressource dont l'expertise peut être utile à l'avancement d'un ou plusieurs dossiers.

413.08 Fonctionnement du comité de développement des ressources humaines

Le comité détermine ses modalités de fonctionnement et son calendrier régulier de rencontres, sous réserve de ce qui suit :

a) Quorum

Trois (3) membres du comité constituent le quorum des rencontres pourvu que la représentation syndicale compte un membre et que la représentation patronale compte aussi un membre.

b) Fréquence des rencontres

Un minimum de quatre (4) rencontres du comité doit se tenir dans une même année de référence.

413.09 Mandat du comité de développement des ressources humaines

Le Comité de développement des ressources humaines a pour mandat de faire des recommandations à l'Employeur concernant les différents aspects du développement des ressources humaines notamment en matière :

a) d'identification des besoins;

b) d'élaboration du plan d'activités de formation en cours d'emploi, d'adaptation et de perfectionnement, après consultation des personnes salariées, devant assurer une réponse adéquate aux besoins identifiés;

- c) de répartition des sommes prévues pour la formation en cours d'emploi, d'adaptation et de perfectionnement entre les personnes salariées des différents milieux de travail en tenant compte des besoins prioritaires identifiés par l'Employeur;
- d) de détermination des modalités d'application du plan d'activités de formation en cours d'emploi et de perfectionnement et des critères de sélection des personnes salariées qui en bénéficieront.

Le Comité a également pour fonction :

- e) de voir au suivi du plan d'activités de formation en cours d'emploi, d'adaptation et de perfectionnement;
- f) de proposer des ajustements au besoin;
- g) d'assurer le suivi budgétaire des sommes allouées autant pour la formation en cours d'emploi, d'adaptation et de perfectionnement;
- h) de proposer un calendrier pour la mise en œuvre du plan d'activités de formation en cours d'emploi et de perfectionnement.

413.10 Plan d'activités de développement des ressources humaines

L'Employeur élabore le plan annuel d'activités de formation en cours d'emploi, d'adaptation et de perfectionnement suite aux travaux et aux recommandations du Comité de développement des ressources humaines. Lorsque finalisé, l'Employeur transmet le plan annuel de développement des ressources humaines au Syndicat qui a trente (30) jours pour faire ses dernières recommandations.

L'Employeur s'efforce de répartir le plus équitablement possible les sommes consacrées au plan d'activités de formation en cours d'emploi, d'adaptation et de perfectionnement entre les différents titres d'emploi et centres d'activités.

L'Employeur encourage le perfectionnement chez les personnes salariées.

413.11 Conditions applicables aux personnes salariées

La personne salariée qui participe à une activité de formation en cours d'emploi, d'adaptation ou de perfectionnement par l'Employeur est réputée être au travail et bénéficie des conditions suivantes :

- a) elle est libérée de son travail sans perte de salaire régulier pendant le

temps nécessaire pour participer à une activité. Cependant, en aucun cas, elle ne reçoit, au cours d'une (1) semaine, un montant supérieur à son salaire régulier hebdomadaire prévu à son titre d'emploi.

- b) si une telle activité, en tout ou en partie, a lieu en dehors des heures régulières de travail de la personne salariée, l'Employeur lui remet en temps, heure pour heure, l'équivalent des heures consacrées dans les huit (8) semaines qui suivent la fin de cette activité, à un moment convenu entre la personne salariée et sa personne supérieure immédiate, à défaut de quoi, ces heures lui sont payées conformément aux dispositions nationales de la convention collective.
- c) les dépenses de séjour et de déplacement exigées par l'Employeur et nécessaires à sa participation sont acquittées sur présentation de pièces justificatives conformément aux dispositions nationales de la convention collective.
- d) un réaménagement d'horaires peut être effectué de façon à permettre aux personnes salariées aux horaires de soir ou de nuit d'y accéder.

413.12 Utilisation du budget de développement des ressources humaines

Le budget de développement des ressources humaines est utilisé pour le remboursement du salaire et des avantages sociaux de la personne salariée participante, des frais pédagogiques, des frais de déplacement et de séjour, ainsi que tout autre frais lié à l'activité.

Au plus tard le 1^{er} juin de chaque année, l'Employeur informe le Syndicat de la somme disponible pour le développement des ressources humaines, en vertu de l'article 31 des dispositions nationales de la convention collective pour l'année financière en cours. Au plus tard le 1^{er} octobre de chaque année, l'Employeur informe le Syndicat du montant non engagé de l'année précédente à y être ajouté, le cas échéant.

L'Employeur remet au Syndicat un bilan détaillé des activités de l'année précédente qui doit contenir, notamment :

1. Titre et date de la formation;
2. Nom, sous-service financier et titre d'emploi de la personne salariée;
3. Nombre d'heures de formation;
4. Salaire payé;
5. Frais pédagogiques;
6. Autres frais.

L'Employeur remet également au Syndicat un bilan provisoire trois (3) fois par année.

413.13 Conditions d'admissibilité aux activités de développement des ressources humaines

Sont admissibles aux activités toutes les personnes salariées visées par l'unité de négociation.

ARTICLE 414

ACTIVITÉS AVEC LES USAGERS À L'EXTÉRIEUR DES INSTALLATIONS MAINTENUES PAR L'EMPLOYEUR

- 414.01** Lorsqu'une activité extérieure avec les usagers de plus de vingt-quatre (24) heures est prévue, cette assignation est offerte aux personnes salariées volontaires du centre d'activités qui répondent aux besoins des usagers, par ancienneté. À défaut de volontaires, l'assignation est octroyée par ordre inverse d'ancienneté parmi les personnes salariées du centre d'activités qui répondent aux besoins des usagers.
- 414.02** Dans la mesure du possible, les parties doivent s'entendre, au moins trente (30) jours avant l'activité, sur les conditions de travail particulières applicables aux personnes salariées appelées à accompagner les usagers à une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures. La personne salariée est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle participe à l'activité et sa rémunération est celle prévue aux dispositions nationales de la convention collective.

ARTICLE 415

MANDATS ET MODALITÉS DES COMITÉS LOCAUX

415.01 Énoncé de principe

Les parties reconnaissent l'importance de mettre en place, au niveau local, des comités *ad hoc* de communication et de coopération afin de favoriser les échanges, la consultation et la recherche de solutions.

415.02 Comité de relations de travail

Les parties conviennent de mettre en place un comité de relations de travail (CRT). Le CRT fait partie intégrante du comité de relations professionnelles prévu à l'article 29 des dispositions nationales de la convention collective.

Dans le but de maintenir des relations de travail harmonieuses et de faciliter les communications entre les parties, le CRT est un comité paritaire dont le mandat est de traiter de toute problématique découlant de l'application des vingt-six (26) matières négociées localement tel que prévues à l'annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs publics et parapublics (chapitre R-8.2), lesquelles composent les présentes dispositions locales de la convention collective.

415.03 Composition

Le CRT est composé de représentants du Syndicat et de représentants de l'Employeur. Au besoin, le Syndicat ou l'Employeur peuvent être accompagnés d'un représentant extérieur.

415.04 Fonctionnement

Le CRT siège selon les modalités de fonctionnement prévues à la procédure préalablement établie par les parties qui comprennent notamment la fréquence suffisante des rencontres, le calendrier, la rédaction des comptes rendus et les modalités de convocation.

Toutefois, à la demande de l'une ou l'autre des parties, le CRT se réunit dans les meilleurs délais.

Dans la mesure du possible, les parties font connaître leur ordre du jour avant les rencontres.

Les libérations syndicales applicables sont celles prévues aux clauses 10.16 et 29.05 des dispositions nationales de la convention collective. Toutefois, un maximum de quatre (4) libérations syndicales demandées en vertu de la clause 10.16 peuvent être accordées pour chaque rencontre du CRT.

ARTICLE 416

RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

416.01 Conformément à l'article 2 des dispositions nationales de la convention collective, les parties favorisent l'établissement et le maintien de relations ordonnées entre elles. À cet effet, les parties privilégient notamment :

- a) le respect entre les parties et entre les individus qui les composent;
- b) le civisme et la transparence dans les échanges;
- c) l'implication et la consultation proactive de part et d'autre, lorsque la situation le requiert;
- d) l'ouverture d'esprit;
- e) la diligence et la bonne foi dans le traitement des dossiers.

416.02 Toute communication émise par l'une ou l'autre des parties doit respecter les règles normales de civilité.

ARTICLE 417

AFFICHAGE D'AVIS

417.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat au moins un (1) tableau d'affichage servant exclusivement à des fins syndicales par installation. Dans certaines installations, le tableau d'affichage est partagé par les syndicats.

De plus, l'Employeur maintient les tableaux d'affichage fermés et à la disposition du Syndicat qui existent à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

417.02 Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par un représentant autorisé du Syndicat. Les documents affichés doivent respecter les règles d'éthique ainsi que les règles normales de civilité.

417.03 Le Syndicat ne peut afficher de document en dehors des tableaux d'affichage qui sont mis à sa disposition, sauf avec le consentement écrit de l'Employeur.

417.04 L'Employeur autorise le Syndicat à utiliser un onglet identifiant l'unité de négociation sur l'intranet pour communiquer avec ses membres. À cet effet, le Syndicat est assujéti aux règles d'utilisation en vigueur chez l'Employeur.

417.05 L'Employeur autorise le Syndicat à utiliser le système de courrier interne ainsi que le système de messagerie électronique en vigueur chez celui-ci. Le Syndicat est alors assujéti aux règles d'utilisation et de sécurité en vigueur.

ARTICLE 418

ORDRES PROFESSIONNELS

- 418.01** La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel, sauf dans le cas où la loi l'exige.
- 418.02** La personne salariée doit fournir annuellement à l'Employeur une preuve de son appartenance à un ordre professionnel lorsque cette appartenance est exigée par la loi.
- 418.03** L'Employeur accorde, lorsque possible, un soutien à la personne salariée qui le demande afin de l'aider à répondre aux diverses exigences imposées par son ordre professionnel, telles les inspections professionnelles. Ce soutien n'est toutefois pas de nature monétaire ou matérielle.
- 418.04** Lorsque, suite à un processus d'enquête, l'Employeur porte plainte à un ordre professionnel à propos d'une personne salariée, il avise cette dernière des motifs de la plainte.

ARTICLE 419

PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

419.01 Les parties reconnaissent que la base de l'action professionnelle de la personne salariée est régie par les principes énoncés dans les standards de pratique et les codes de déontologie ou d'éthique de l'ordre ou de l'association qui encadre sa profession.

De plus, l'Employeur respecte l'autonomie et le jugement professionnel de la personne salariée, lesquels doivent s'exercer en conformité avec la mission de l'établissement et les directives de l'Employeur.

L'Employeur encourage les personnes salariées à échanger avec ses représentants dans le but d'améliorer l'organisation du travail afin d'assurer l'accessibilité, la qualité et la continuité des soins et services offerts aux usagers.

419.02 Organisation du travail

L'Employeur exerce ses fonctions de direction, d'administration, de gestion et d'organisation du travail en tenant compte de l'ensemble des responsabilités et devoirs professionnels des personnes salariées, notamment à l'égard de la clientèle desservie.

L'Employeur encourage les personnes salariées à échanger avec ses représentants quant à la répartition du travail.

Les mêmes principes s'appliquent également lorsque l'employeur décide de ne pas combler de façon complète un poste temporairement dépourvu de son titulaire, conformément à la clause 404.03 des présentes dispositions locales.

419.03 La personne salariée signe tout document de nature professionnelle ou technique préparé par elle ou par une personne sous sa direction.

L'Employeur est propriétaire de tels documents. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un document professionnel ou technique, le nom de l'auteur, son titre et son centre d'activités y sont indiqués.

419.04 Aucune personne salariée ne sera tenue de modifier un document professionnel ou technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact.

419.05 Afin d'assurer le respect de la confidentialité des interventions, l'Employeur favorise lorsque possible le maintien de l'accessibilité de chacun des locaux utilisés pour des rencontres avec un usager ou l'un de ses proches. En cas de changement dans l'utilisation de l'un de ces locaux, l'Employeur identifie une alternative, lorsque les besoins du centre d'activités le requièrent, qui respecte la confidentialité des interventions.

419.06 Avant de déterminer quelle personne salariée se verra confier la tâche de coordination professionnelle, ainsi que recevoir la prime de coordination professionnelle prévue à la clause 37.09 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur doit en informer par écrit l'ensemble des personnes salariées du ou des centres d'activités visés afin que les personnes salariées intéressées puissent manifester leur intention de l'obtenir.

La personne salariée détenant une tâche de coordination professionnelle qui s'absente du travail, pour un des motifs prévus à la convention collective, reprend celle-ci à son retour au travail.

419.07 Lorsqu'une personne salariée est appelée à témoigner sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'un procureur choisi et payé par l'Employeur.

Dans tous les cas, l'Employeur, s'il le juge nécessaire, peut faire accompagner la personne salariée d'un procureur choisi et payé par l'Employeur même si le témoignage de la personne salariée n'implique pas qu'elle doive invoquer son secret professionnel.

419.08 Lorsqu'une personne salariée fait l'objet d'une poursuite civile par le fait de l'exercice de ses fonctions, les modalités de l'article 28 des dispositions nationales de la convention collective s'appliquent.

419.09 Lorsqu'une personne salariée fait l'objet d'une poursuite pénale ou criminelle pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur, sur demande écrite de la personne salariée, lui désigne à ses frais, après l'avoir consultée, un procureur pour assurer sa défense en première instance. Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque l'Employeur agit à titre de plaignant ou lorsqu'il détermine, après enquête, que l'acte ou l'omission reprochée est survenu. Toutefois, un arbitre de grief peut ordonner à l'Employeur de rembourser les frais de défense raisonnables de la personne salariée s'il détermine que l'acte ou l'omission reprochée n'est pas survenu.

Si la personne salariée est déclarée coupable au terme d'un jugement final ayant force de chose jugée, elle rembourse les frais assumés par l'Employeur pour sa défense.

De plus, si la personne salariée se voit imposer une condamnation de nature pécuniaire, elle doit être assumée par celle-ci.

419.10 La personne salariée qui subit une suspension temporaire de son droit de pratique par l'ordre professionnel auquel elle appartient est considérée, dès cette suspension, en absence autorisée sans solde.

Si l'ordre professionnel exige qu'un stage soit réalisé avant de mettre fin à cette suspension, l'Employeur prend les moyens raisonnables pour que ce stage ait lieu dans l'établissement. Pendant son stage, la personne salariée est considérée en absence autorisée sans solde.

Les modalités applicables à cette absence autorisée sans solde sont celles relatives, selon le cas, au congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours ou celui dont la durée excède trente jours de l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective.

Le présent paragraphe n'a toutefois pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une mesure administrative ou disciplinaire à cette personne salariée.

419.11 La personne salariée titulaire de poste qui se voit retirer une autorisation prévue à la Loi sur la protection de la jeunesse ou la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents doit abandonner son poste si une telle autorisation est requise pour exercer ses fonctions. Elle est alors inscrite sur la liste de disponibilité et régie selon les modalités prévues à l'article 6 des dispositions locales de la convention collective.

La personne salariée titulaire de poste n'est toutefois pas soumise au deuxième paragraphe de la clause 407.15 des dispositions locales de la convention collective.

419.12 La personne salariée qui accepte de prendre charge d'un stagiaire référé par une institution d'enseignement reconnue doit se référer à la politique en vigueur à cet effet chez l'Employeur.

ARTICLE 420

CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS

- 420.01** La personne salariée chargée d'accompagner un usager hors de son port d'attache est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne l'usager, pendant le temps de déplacement ainsi que pendant le temps d'attente, le cas échéant.
- 420.02** Une fois que la personne salariée a cessé d'accompagner l'usager, elle doit revenir à son port d'attache, lorsque requis par l'Employeur, le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par ce dernier.
- 420.03** L'Employeur rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives, selon les modalités prévues aux dispositions nationales et locales de la convention collective.
- 420.04** Pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assure à la personne salariée qui en fait la demande une période de repos suffisante, d'une durée n'excédant pas celle de son quart de travail, avant qu'elle ne reprenne son quart de travail.
- 420.05** La personne salariée qui n'est pas requise d'utiliser son véhicule personnel n'est pas tenue de transporter un ou des usagers dans ce véhicule, sauf lorsque la sécurité d'un usager pourrait être compromise et qu'aucun autre moyen de transport, notamment un taxi ou un véhicule d'urgence, n'est disponible ou a été identifié.

La personne salariée requise d'utiliser son véhicule personnel peut refuser de transporter un usager dans ce véhicule lorsque ce transport l'expose à un risque pour sa sécurité ou sa santé. Dans un tel cas, elle en avise, dans les meilleurs délais, son supérieur immédiat, lequel doit déterminer de quelle façon le transport sera effectué.

Lorsqu'une personne salariée transporte un ou des usagers dans son véhicule personnel à la demande de l'Employeur et que ce véhicule doit être nettoyé ou désinfecté, l'Employeur, après entente, lui rembourse les frais raisonnables de nettoyage ou de désinfection sur présentation des pièces justificatives.

ARTICLE 421

PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

421.01 Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, la personne salariée est victime d'un accident, l'Employeur pourvoit dans le meilleur délai à la réparation ou au remplacement de ses effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse) endommagés ou détruits.

421.02 Dans tous les cas, la personne salariée doit rédiger un rapport d'incident au plus tard dans les sept (7) jours de travail qui suivent l'évènement ayant causé le dommage ou la destruction et doit présenter sa réclamation et les pièces justificatives à l'Employeur au plus tard trente (30) jours après l'évènement.

ARTICLE 422

PORT D'UNIFORMES

- 422.01** Lorsque l'Employeur requiert le port d'un uniforme, il le fournit gratuitement à la personne salariée. Si l'Employeur demande à la personne salariée de procéder elle-même à l'acquisition de l'uniforme requis, l'Employeur rembourse la personne salariée jusqu'à concurrence du montant déterminé par celui-ci, lequel doit être raisonnable, sur présentation de pièces justificatives.
- 422.02** L'Employeur entretient à ses frais les uniformes qu'il requiert.
- 422.03** L'Employeur consulte le Syndicat quant au style, aux tissus et à la coupe de ces uniformes.

ARTICLE 423

VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

- 423.01** Lorsque les installations le permettent, l'Employeur fournit aux personnes salariées des casiers pour le dépôt des vêtements et effets personnels. À défaut, il fournit un espace sécurisé pour les vêtements et effets personnels.
- 423.02** L'Employeur met à la disposition des personnes salariées, lorsque requis par la nature de leurs tâches, un endroit convenable pouvant servir de salle d'habillage.
- 423.03** L'Employeur fournit une douche lorsque les installations et les exigences sanitaires le permettent.

Aucune demande ne pourra toutefois être faite à l'égard des installations existantes au moment de la signature des présentes dispositions locales de la convention collective. Toutefois, si un besoin apparaît ou en cas de rénovations, de signature ou de renouvellement d'un bail, une telle demande pourra être étudiée.

ARTICLE 424

MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

424.01 Le salaire est payé aux deux (2) semaines par dépôt bancaire.

Si la remise du salaire coïncide avec une date de congé férié, celui-ci est remis la veille de ce congé à moins d'impossibilité. Dans ce dernier cas, l'Employeur indique à quelle date la remise du salaire a lieu.

424.02 Sur le relevé de paie, l'Employeur inscrit notamment :

- le nom de l'Employeur;
- les nom et prénom de la personne salariée;
- le ou les titres d'emploi;
- la date de la période de paie et la date du paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou suppléments versés;
- le taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire;
- les congés annuels accumulés;
- le nombre de congés de maladie accumulés;
- le nombre d'heures dans la banque de temps supplémentaire accumulées;
- le nombre d'heures dans la banque de congés fériés accumulées;
- le nombre d'heures de congés mobiles en psychiatrie accumulées;
- le nombre d'heures effectivement travaillées et le nombre de journées chômées obtenues en application de la lettre d'entente no 17 des dispositions nationales de la convention collective;
- le montant payé suivant un règlement de grief;
- l'ancienneté accumulée, à titre informatif uniquement.

Au moment du paiement du congé de la Fête nationale du Québec, l'Employeur indique à la personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel, sur le relevé de paie ou autrement, le montant versé pour le paiement de ce congé.

L'Employeur doit présenter, sur des relevés distincts, les montants versés à titre de rétroactivité et, lorsque ceux-ci sont monnayés, de congés de maladie non utilisés.

424.03 Advenant une erreur sur la paie imputable à l'Employeur de soixante (60) dollars ou plus, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les cinq (5) jours ouvrables de la distribution des relevés de paie, en remettant à la personne salariée le montant dû. Si l'erreur sur la paie est supérieure à cent (100) dollars, l'Employeur s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables.

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée, l'Employeur doit l'aviser du montant et des raisons de l'erreur. L'Employeur retient alors un montant net maximum de quatre-vingts (80) dollars par période de paie pour une personne salariée titulaire de poste à temps complet et un montant net maximum de quarante (40) dollars par période de paie pour une personne salariée titulaire de poste à temps partiel ou non titulaire de poste, à moins que l'Employeur et la personne salariée ne s'entendent sur des modalités différentes.

L'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée.

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

424.04 L'employeur remet à la personne salariée, le jour de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en avantages sociaux, à la condition que la personne salariée l'avise de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.

L'employeur remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, son dernier bulletin de paie et fait le dépôt bancaire de tous les montants dus.

ARTICLE 425

CAISSE D'ÉCONOMIE

425.01 Advenant la création d'une caisse d'économie, l'Employeur effectue la retenue à la source, s'il y a lieu. Les sommes prélevées sont remises au plus tard dans la semaine qui suit le prélèvement, à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 426

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

426.01 Détermination du port d'attache

Pour chaque poste, le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon l'un ou l'autre ou une combinaison des critères suivants:

- a) l'endroit où la personne salariée exerce habituellement ses fonctions;
- b) l'endroit où la personne salariée reçoit habituellement ses instructions;
- c) l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités. Le port d'attache est une installation, avec une adresse civique.

Le port d'attache initial correspond au port d'attache existant au moment de la signature de la présente convention collective ou dans le cas des affichages de poste postérieurs à celui indiqué à l'avis d'affichage.

Lors d'une affectation temporaire autre que le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire, le port d'attache de la personne salariée est déterminé en fonction des critères prévus ci-haut.

Pour la personne salariée non détentrice de poste et les détenteurs de postes d'équipe volante, le port d'attache correspond à celui rattaché au poste de la personne salariée qu'elle remplace. Advenant qu'elle ne soit pas assignée sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire, son port d'attache est déterminé selon l'un ou l'autre ou une combinaison des trois (3) critères retrouvés ci-dessus.

426.02 Rémunération lors du déplacement

Lorsque, à la demande de l'Employeur, la personne salariée doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps requis pour son déplacement.

426.03 Frais d'automobile

Le calcul de l'indemnité à être versée pour les frais d'automobile prévue aux dispositions nationales est effectué à partir du port d'attache de la personne salariée. Le kilométrage remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

Toutefois, lorsque la personne salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache en début ou en fin de journée, elle n'est indemnisée pour le premier et le dernier déplacement que pour le kilométrage excédentaire, s'il y a lieu, à celui entre son domicile et le port d'attache.

426.04 Véhicule requis dans le cadre des fonctions

Au premier (1er) avril de chaque année, l'Employeur informe les personnes salariées requises d'utiliser leur véhicule personnel. Une copie de la liste est envoyée au Syndicat.

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise, l'Employeur en informe la personne salariée trente (30) jours à l'avance.

Toute demande d'une personne salariée dont l'automobile est requise et qui désire que ce ne soit pas le cas sera analysée par l'Employeur, en tenant compte des circonstances.

426.05 Autre moyen de transport

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la personne salariée utilise son propre véhicule personnel dans le cadre de ses fonctions, alors qu'elle doit se déplacer, il l'avise par écrit et détermine le ou les moyens de transport qu'il préconise, pour lesquels il rembourse les frais d'utilisation occasionnés. À défaut par l'Employeur d'indiquer au moins un autre moyen de transport dans l'avis, la personne salariée demeure toujours requise d'utiliser son véhicule personnel.

426.06 Repas

Si au cours de ses déplacements la personne salariée ne peut, pour prendre son repas, se rendre à son port d'attache ou à son domicile dans un délai raisonnable, elle peut prendre son repas à l'extérieur et a alors droit à l'indemnité fixée par la clause 33.03 des dispositions nationales.

Le délai raisonnable s'entend d'être à même d'effectuer l'aller-retour en moins de trente (30) minutes.

426.07 Remboursement

Le remboursement des déboursés auxquels la personne salariée a droit, en vertu du présent article et de l'article 33 des dispositions nationales, est effectué sur présentation de pièces justificatives.

Le remboursement des déboursés est effectué dans un délai maximum de trente (30) jours suivant la présentation de ces pièces justificatives.

ARTICLE 427

DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

427.01 Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur le 26 mai 2019.

427.02 À l'exception de l'annexe 1, les annexes à la convention collective font partie intégrante des dispositions locales de la convention collective.

427.03 Les dispositions locales de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à leur remplacement par les parties.

Les ententes particulières existantes à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective demeurent valides jusqu'à leur remplacement ou modification par les parties ou leur terminaison par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de soixante (60) jours.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce _____^e jour du mois de _____

L'Alliance du personnel professionnel
et technique de la santé et des
services sociaux (APTS)

Le Centre intégré de santé et des
services sociaux de Lanaudière

Carolle Dubé
Présidente

Dominic Jobin-Cotnoir
Porte-parole

Stéphane Gagnon
Conseiller syndical

Anne-Marie Morin
Chef du service de la dotation et de la
planification de la main-d'œuvre

Diane Mathieu
Présidente de l'exécutif local

Chantal Mantha
Chef de service LSPJA et à
l'évaluation et orientation

Valérie Lepage
Vice-présidente de l'exécutif local

Patrice McMahan
Chef de service en réadaptation –
Continuum Enfance-Jeunesse

Michel Côté
Directeur de l'exécutif local

Daniel Castonguay
Président directeur-général

Anthony Lortie
Directeur de l'exécutif local

Clément Comtois
Directeur des ressources humaines,
des communications

Richard Belhumeur
Représentant national

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE 2

STABILITÉ DES POSTES

1.01 Afin de réaliser la mise en place des dispositions de la lettre d'entente no 24 relative à la stabilité des postes, l'Employeur doit transmettre l'information pertinente à la réalisation de l'exercice de stabilité des postes, notamment en fournissant au comité de relations professionnelles, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur des présentes dispositions locales et à chaque dix-huit (18) mois par la suite, les informations suivantes :

- Le total des heures effectuées par centre d'activités;
- Le total des heures effectuées par les personnes salariées de la liste de disponibilité et de l'équipe de remplacement;
- Le total des heures travaillées en temps supplémentaire;
- Le total des heures effectuées par la main d'œuvre indépendante;
- Le livre des postes et l'état des postes atypiques;
- Toute autre information convenue entre les parties;

Les parties effectuent le bilan de l'implantation de ces mesures de stabilisation minimalement aux dix-huit (18) mois.

1.02 La présente annexe est applicable tant que la lettre d'entente no 24 relative à la stabilité des postes est en vigueur. Dans le cas contraire, les parties peuvent convenir, par entente, de maintenir celle-ci en vigueur ou d'en modifier la teneur

ANNEXE 3

RÈGLE D'APPLICATION PARTICULIÈRE DANS LES CENTRES D'ACTIVITÉS D'IMAGERIE MÉDICALE ET DE MÉDECINE NUCLÉAIRE

1.01 Application

La présente annexe s'applique aux centres d'activités d'imagerie médicale et de médecine nucléaire.

1.02 Disponibilité minimale

Lorsque les besoins du centre d'activités et l'insuffisance de personnes salariées sur la liste de disponibilité le justifient, la disponibilité minimale prévue à la clause 406.04 des dispositions locales de la convention collective est temporairement modifiée pour être la suivante :

a) Pour les assignations temporaires de quatorze (14) jours ou moins, une disponibilité de six (6) jours de travail, sur deux quarts de travail, par deux (2) semaines. Lorsque le centre d'activité offre des soins ou services la fin de semaine, la disponibilité minimale doit inclure une (1) fin de semaine sur deux (2) (ou sur trois (3) si elle assure une disponibilité dans plus d'un (1) établissement du réseau de la santé et des services sociaux).

b) Pour les assignations temporaires de plus de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée, une disponibilité pour des assignations de quatre (4) jours de travail par deux (2) semaines, incluant la fin de semaine de travail, le cas échéant.

Dès que la situation le permet, la disponibilité minimale prévue à la clause 406.04 est rétablie.

1.03 Insuffisance de personnel

Aux fins d'établir qu'il y a insuffisance de personnes salariées, les éléments suivants doivent être présents :

a) La disponibilité exprimée par les personnes salariées ne permet pas de couvrir les besoins du centre d'activités;

b) Plusieurs fois par semaine, l'Employeur doit faire appel au temps supplémentaire;

c) Cette situation est présente depuis plusieurs semaines, et n'est pas

attribuable à la prise des congés annuels.

1.04 Avis

L'Employeur avise le Syndicat lorsqu'il modifie ainsi la disponibilité minimale. Dans ce cas, les parties se rencontrent dans le cadre du Comité de relations de travail au plus tard trois (3) mois après la mise en place du mécanisme prévu à la clause 1.2 et par la suite, à une fréquence d'au moins trois (3) mois afin de discuter des modalités permettant de favoriser le retour à la disponibilité minimale prévue à la clause 406.04 des dispositions locales de la convention collective.

Tant et aussi longtemps que la disponibilité minimale est ainsi rehaussée, l'Employeur s'efforce activement de recruter du personnel.

ANNEXE 4

TITRES D'EMPLOIS POUR LESQUELS UN PROCESSUS DE SÉLECTION PAR COMPÉTENCE ET EXIGENCES PEUT ÊTRE MIS EN PLACE

1.01 Aux fins d'application de la clause 407.08 des dispositions locales de la convention collective, les postes suivant peuvent être soumis à un processus de sélection par compétence et exigences.

Agent de planification, de programmation et de recherche (APPR)
Archiviste médical (chef d'équipe)
Assistant-chef physiothérapeute
Assistant-chef service des archives
Assistant-chef technicien en diététique
Assistant-chef technicien en électrophysiologie médicale
Assistant-chef technologue en radiologie
Avocat
Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)
Chef de module
Coordonnateur technique (radiologie)
Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale
Coordonnateur technique en génie biomédical
Instituteur clinique
Responsable d'unité de vie
Réviseur
Spécialiste en activités cliniques (SAC)

ANNEXE 5

MODALITÉS PARTICULIÈRES D'ATTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 1.01** Nonobstant le paragraphe 410.02 des dispositions locales de la convention collective, lorsque le travail en temps supplémentaire vise un usager présentant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme au sein de la direction DI-TSA-DP, ce temps supplémentaire est régi par les modalités suivantes :
- a) L'Employeur l'offre en priorité au porteur principal du dossier, lorsqu'applicable;
 - b) Si le porteur principal refuse d'effectuer le travail en temps supplémentaire, il est offert aux porteurs secondaires du dossier, par ancienneté et selon une répartition équitable.
- 1.02** À défaut d'avoir comblé le temps supplémentaire par l'application de la clause précédente, ce dernier est offert selon les modalités de la clause 410.02 des dispositions locales de la convention collective.
- 1.03** Les éléments de la clause 410.02 qui ne sont pas modifiés par la présente annexe demeurent applicables.
- 1.04** Les parties peuvent convenir d'ajouter des situations pouvant être régies par la présente annexe.