

DISPOSITIONS LOCALES

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

**Centre de santé et de services sociaux
de Saint-Jérôme**

Mise à jour : novembre 2011



MISE À JOUR

N°	Date de signature	Objet
1	03-2007	Note de service de l'annexe F
2	28-02-2008	Entente modifiant la clause 106.05
3	12-03-2008	Entente modifiant l'annexe D
4	29-05-2008	Entente créant l'annexe G
5	18-06-2008	Entente modifiant la clause 107.13
6	02-12-2008	Entente créant l'annexe H
7	01-07-2009	Entente créant l'annexe L
8	15-09-2009	Entente créant la clause 110.09
9	10-12-2009	Entente créant l'annexe N
10	19-01-2010	Entente créant l'annexe J
11	26-01-2010	Entente créant l'annexe M
12	26-05-2010	Entente ajoutant le point 6 à l'annexe B
13	19-01-2011	Entente créant l'annexe K
14	21-01-2011	Entente modifiant les clauses 107.09 et 107.14
15	01-04-2011	Entente modifiant l'annexe J
16	15-04-2011	Entente créant l'annexe I a)
17	23-09-2011	Entente créant l'annexe I b)

A DISPOSITIONS LOCALES

B ENTENTES LOCALES

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

**CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX
DE SAINT-JÉRÔME**

TABLE DES MATIÈRES

A DISPOSITIONS LOCALES

PARTIE I ARTICLES

Article 101	Notion de postes	13
Article 102	Centre d'activités	14
Article 103	Probation	15
Article 104	Poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire.....	16
Article 105	Notion de déplacement	17
Article 106	Règles applicables aux personnes salariées lors d'affectations temporaires (assignations), à l'exclusion de celles relatives aux personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi, aux personnes salariées en invalidité et aux personnes salariées bénéficiant du régime de droits parentaux	19
Article 107	Règles de mutations volontaires à l'intérieur des installations maintenues par l'établissement, à l'exclusion de celles relatives aux personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et aux personnes salariées en invalidité et de celles relatives à la rémunération	26
Article 108	Procédure de supplantation (modalités d'application des principes généraux négociés et agréés à l'échelle nationale), à l'exclusion de la rémunération	38
Article 109	Aménagement des heures et de la semaine de travail, à l'exclusion de la rémunération	41
Article 110	Modalités relatives à la prise du temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité, et ce, à l'exclusion des taux et de la rémunération.....	46
Article 111	Les congés fériés, les congés mobiles et les vacances annuelles, à l'exclusion des quanta et de la rémunération.....	49
Article 112	Octroi et conditions applicables lors de congés sans solde, à l'exclusion de ceux prévus au régime de droits parentaux et de celui pour œuvrer au sein d'un établissement nordique.....	54
Article 113	Développement des ressources humaines, à l'exclusion des montants alloués et du recyclage des personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi	60
Article 114	Activités à l'extérieur des installations maintenues par un établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux avec les usagers visés par cette loi ou à l'extérieur de l'établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris avec les bénéficiaires visés par cette loi	65

TABLE DES MATIÈRES

Article 115	Comités locaux en regard des matières prévues aux présentes dispositions locales, à l'exception des libérations syndicales requises aux fins de la négociation de ces matières.....	66
Article 116	Éthique.....	67
Article 117	Affichage d'avis.....	68
Article 118	Ordre professionnel	69
Article 119	Pratique et responsabilités professionnelles.....	70
Article 120	Transport usager	71
Article 121	Perte et destruction de biens personnels.....	72
Article 122	Uniformes	73
Article 123	Vestiaire.....	74
Article 124	Paiement des salaires.....	75
Article 125	Caisse d'économie	77
Article 126	Allocations de déplacement, à l'exception des quanta	78

PARTIE II ANNEXES

Annexe A	Personnes salariées travailleuses sociales et agentes de relations humaines	83
Annexe B	Conditions particulières aux personnes salariées travaillant dans le centre d'activités de l'imagerie médicale (diagnostique)	84
Annexe C	Conditions particulières aux personnes salariées travaillant dans les centres d'activités de biologie médicale	89
Annexe D	Conditions particulières aux personnes salariées techniciennes en diététique	91
Annexe E	Vacances fractionnées.....	94
Annexe F	Aménagement horaire temps de travail – CLSC et note de service sur le temps supplémentaire et le temps accumulé	95
Annexe G	Affectations dans certains secteurs – Programmes Santé mentale, PPA et FEJSC	98
Annexe H	Répartition des fins de semaine.....	101
Annexe I a)	Accessibilité en emploi et au développement des compétences – Octroi des remplacements en fonction des exigences – Portes d'entrée en FEJSC et en DPSMD	102
Annexe I b)	Portes d'entrée en FEJSC pour les nutritionnistes Modalités d'assignation pour les nutritionnistes et ergothérapeutes Portes d'entrée pour les orthophonistes	105

TABLE DES MATIÈRES

Annexe J	Entente relative à l'implantation de l'horaire 9 jours/70 heures par deux (2) semaines	107
Annexe K	Entente relative à l'implantation de l'horaire de quatre (4) jours 132 heures par semaine	112
Annexe L	Affectation de chef d'équipe archiviste médicale ou chef d'équipe archiviste médical	118
Annexe M	Centres d'activités en santé mentale ambulatoire et de réadaptation – Répartition des fins de semaine et répartition des congés fériés.....	119
Annexe N	Horaire flexible archivistes médicales.....	121

B ENTENTES LOCALES

A DISPOSITIONS LOCALES

DISPOSITIONS LOCALES

intervenues entre

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

et

**LE CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX
DE SAINT-JÉRÔME**

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 101

NOTION DE POSTES

101.01 Poste simple

Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi de sa catégorie d'emploi prévus à la nomenclature des titres d'emploi.

101.02 Poste composé

Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur de plusieurs centres d'activités ou de plusieurs secteurs de travail et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi de sa catégorie d'emploi prévus à la nomenclature des titres d'emploi. L'Employeur s'engage à minimiser la création de postes composés et, lorsque nécessaire, en avise le Syndicat trente (30) jours à l'avance en indiquant les motifs entourant la création du poste.

101.03 Poste équipe volante

Les postes d'équipes volantes peuvent être créés après entente entre les parties, et ce, plus particulièrement pour les fins d'application des dispositions de la section IV de l'article 107 (Conversion des heures).

Ces postes sont prioritaires à la liste de disponibilité et sont affichés et comblés conformément aux dispositions de l'article 107 des présentes dispositions.

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

Lorsque aucune assignation n'est disponible pour une personne salariée de l'équipe volante, l'Employeur peut lui accorder une assignation détenue par une personne salariée de la liste de disponibilité. La personne salariée ainsi visée est celle qui a le moins d'ancienneté parmi celles détenant une assignation à laquelle il reste moins de vingt (20) jours à écouler et pour laquelle la personne salariée de l'équipe volante rencontre les exigences normales de la tâche.

Advenant qu'aucune assignation de moins de vingt (20) jours ne soit en cours, la personne salariée visée sera la moins ancienne de la liste de disponibilité.

ARTICLE 102

CENTRE D'ACTIVITÉS

102.01 Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées et constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.

Le centre d'activités peut être un des services de biologie médicale, des services d'imagerie médicale, de la médecine nucléaire et du laboratoire vasculaire ou un sous-programme clientèle, tel le programme Jeunesse en santé mentale ou le programme Petite enfance.

L'Employeur produit, au moment de la signature des dispositions locales, la liste des centres d'activités en place à ce moment.

Sans restreindre l'application des dispositions nationales portant sur les procédures de mise à pied et considérant les possibles transformations de centres d'activités, les parties se rencontreront afin d'échanger sur les modalités permettant de minimiser les impacts possibles sur les personnes salariées.

ARTICLE 103

PROBATION

103.01 Période de probation

La période de probation normalement acceptée et pertinente à chaque titre d'emploi est communiquée à la personne salariée lors de son embauche.

La personne salariée nouvellement embauchée, dont le titre d'emploi requiert un diplôme collégial, est soumise à une période de probation de quarante-cinq (45) jours de travail.

Cette période peut être prolongée d'une durée additionnelle de quinze (15) jours de travail moyennant la remise à la personne salariée d'une évaluation indiquant les motifs et les attentes de l'Employeur qui soutiennent cette prolongation. Telle évaluation doit être remise à la personne salariée, et ce, avant sa quarantième (40^e) journée de travail. L'Employeur avise alors par écrit le Syndicat de cette prolongation.

La personne salariée nouvellement embauchée, dont le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire, est soumise à une période de probation de cent vingt (120) jours de travail.

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

ARTICLE 104

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA PERSONNE TITULAIRE

104.01 Postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire

Les postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire sont les postes dont la personne titulaire est absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) maladie ou accident;
- b) vacances;
- c) congés parentaux;
- d) période comprise entre la date où un poste devient vacant ou est créé et la date d'entrée en fonction de la personne titulaire;
- e) période durant laquelle l'Employeur attend la personne salariée référée par le Service régional de main-d'oeuvre;
- f) toute absence, sauf celle où la personne titulaire n'a pas le droit de reprendre son poste à son retour;
- g) libérations syndicales;
- h) congés fériés et compensatoires;
- i) absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement à l'intérieur ou l'extérieur de l'unité de négociation;
- j) les congés chômés découlant de la conversion en temps des primes et du temps supplémentaire résultant de l'application des dispositions nationales.

Les postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire sont considérés comme non vacants et sont comblés en tenant compte des besoins du centre d'activités par les personnes salariées de l'équipe de remplacement, de l'équipe volante ou inscrites sur la liste de disponibilité.

Cependant, lorsque l'Employeur décide de combler un poste, il peut le combler de façon complète, partielle et/ou interrompue. Si l'Employeur décide de ne pas combler de façon complète, partielle et/ou interrompue, il communique, à la demande du Syndicat, les raisons de sa décision.

ARTICLE 105

NOTION DE DÉPLACEMENT

105.01 Déplacement

En aucun cas, la personne salariée n'est tenue d'accepter un déplacement si ce n'est dans les cas spécifiques suivants, pourvu que les postes soient compatibles, de même ordre et du même quart.

1. Dans un cas fortuit ou de force majeure

Tel déplacement se fait par ordre inverse d'ancienneté. Une personne salariée ne peut être déplacée plus d'une (1) fois par quart de travail. Les déplacements se réalisent, lorsque possible, à l'intérieur d'une même installation de l'Employeur.

2. Dans le cas d'une absence 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 normal de travail ni être répétitif, sauf si la personne salariée est la seule pouvant être déplacée.

Ces déplacements se font en tenant compte de l'ancienneté parmi les personnes volontaires ou, à défaut de personnes volontaires, par ordre inverse d'ancienneté. Les déplacements se réalisent, lorsque possible, à l'intérieur d'une même installation de l'Employeur.

3. Dans le cas de fermeture temporaire, totale ou partielle d'un centre d'activités, en raison de la période de vacances, de travaux de réfection, de construction, de baisse importante d'activités ou de décontamination. Telles fermetures ne peuvent excéder quatre (4) mois.

À l'occasion de ces déplacements, 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, et ce, par ordre d'ancienneté. Ces déplacements s'effectuent en tenant compte des exigences normales de la tâche.

4. Dans toute autre situation exceptionnelle, les parties conviennent de se rencontrer pour déterminer les modalités.

ARTICLE 106

RÈGLES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES LORS D’AFFECTATIONS TEMPORAIRES (ASSIGNATIONS), À L’EXCLUSION DE CELLES RELATIVES AUX PERSONNES SALARIÉES BÉNÉFICIAIRE DE LA SÉCURITÉ D’EMPLOI, AUX PERSONNES SALARIÉES EN INVALIDITÉ ET AUX PERSONNES SALARIÉES BÉNÉFICIAIRE DU RÉGIME DE DROITS PARENTAUX

106.01 Liste de disponibilité

La liste de disponibilité est utilisée pour suppléer à l'équipe de remplacement, plus particulièrement pour combler les postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire. Elle peut également être utilisée pour effectuer des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

106.02 Cette liste comprend les noms des personnes suivantes :

- a) toute personne salariée mise à pied autre que celle visée à la clause 15.03 des dispositions nationales;
- b) obligatoirement, toute personne salariée qui a terminé une période d'emploi temporaire;
- c) toute personne salariée à temps partiel exprimant une disponibilité supplémentaire;
- d) toute personne salariée qui a démissionné de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité conformément à la clause 107.15 des dispositions locales et à la clause concernant les changements de statut prévus aux dispositions nationales;
- e) toute personne venant de l'extérieur qui désire y être inscrite et que l'Employeur accepte d'inscrire.

106.03 Inscription sur la liste

Pour être inscrite sur la liste de disponibilité, la personne salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les quarts de travail où elle assure sa disponibilité.

Cette disponibilité est modifiable une fois par période de deux (2) mois aux dates déterminées par l'Employeur. Par contre, aucune modification ne sera possible en période estivale (mai, juin, juillet et août). Toute modification de disponibilité ne peut affecter les journées d'assignation déjà prévues à l'horaire de travail.

La personne salariée doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) jours de travail par semaine, dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines (ou au trois (3) semaines si elle assure une disponibilité dans plus d'un établissement), sauf pour les absences et congés avec ou sans solde auxquels elle a droit en vertu de la présente convention. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

Dans le cas de la personne salariée à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité, la disponibilité minimale prévue à la présente clause est diminuée du nombre de jours où elle est titulaire de poste.

La disponibilité pour des journées de travail la fin de semaine n'est requise que pour les centres d'activités opérant régulièrement les fins de semaine.

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 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 à la condition qu'elle ait avisé l'Employeur à l'avance quant à sa non-disponibilité.

106.04 Lors de l'inscription d'une personne salariée sur la liste de disponibilité ou de sa réinscription, l'Employeur transmet au Syndicat le nom de cette personne salariée ainsi que les disponibilités qu'elle a exprimées.

106.05* En vertu de cette liste et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les emplois temporairement dépourvus de leur personne titulaire selon l'ancienneté des personnes salariées inscrites sur cette liste, en autant que celles-ci répondent aux exigences normales de la tâche et qu'il se soit écoulé un minimum de douze (12) heures à l'occasion d'un changement de quart. Le taux de temps et demi, prévu à la clause « Intervalle minimum » des dispositions rationales ne s'applique pas dans ce cas.

Toutefois, une personne salariée ne peut se voir refuser une assignation de dix (10) jours et plus du seul fait de l'application du paragraphe précédent. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas rémunérée au taux de temps supplémentaire.

* Entente modifiant la clause 106.05 [28-02-2008].

Assignment des personnes salariées

Lorsque la durée prévue de l'assignation est de dix (10) jours et plus, une personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel et inscrite sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste et obtenir, par ordre d'ancienneté, cette assignation dans son centre d'activités, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche et que son ancienneté soit supérieure à celle des autres personnes salariées de la liste de disponibilité. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une (1) mutation, et ce, pour des postes plus avantageux.

Lorsque la durée de l'assignation est de moins de dix (10) jours ou à durée indéterminée, celle-ci est fractionnée et offerte par ancienneté aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité qui rencontrent les exigences normales de la tâche.

Lorsque la durée de l'absence indéterminée devient connue et qu'elle est égale ou supérieure à dix (10) jours, l'Employeur accorde une nouvelle assignation conformément aux trois (3) premiers paragraphes de la présente clause et de la clause 106.06, le cas échéant.

Les assignations prévisibles sont indiquées à l'horaire de travail affiché conformément à la clause 109.09 des présentes dispositions. Advenant qu'une assignation de dix (10) jours et plus se présente alors que l'horaire est déjà affiché, les personnes salariées qui n'ont pas débuté toute assignation moins avantageuse qui chevauche cette nouvelle assignation peuvent faire valoir leurs droits conformément au présent article afin de l'obtenir, malgré l'horaire affiché.

L'horaire de travail sera alors modifié en conséquence ainsi que pour une seule autre personne salariée qui peut être touchée par ce changement, selon les mêmes conditions.

Donc, un maximum de deux (2) bonifications sera possible pour toute nouvelle assignation octroyée (cette règle ne s'applique pas en biologie médicale ou en imagerie médicale).

Lorsqu'une assignation de vingt semaines (20) semaines et plus débute, alors que la personne salariée de la liste de disponibilité est absente pour un motif prévu à la convention collective, celle-ci est réputée disponible pour un tel remplacement si elle peut occuper ce remplacement à l'intérieur d'un délai de quatre (4) semaines.

En congé parental, la personne salariée peut demeurer disponible. L'Employeur lui offre les remplacements et elle doit alors, pour l'obtenir, aviser l'Employeur de sa date de retour au travail. Cette disposition est

applicable s'il demeure un résiduel d'au moins vingt (20) semaines entre la date de retour et la fin du remplacement. L'Employeur pourra produire un formulaire afin que les personnes salariées puissent indiquer leur volonté de demeurer ainsi disponibles, et ce, pendant leur absence pour droits parentaux.

106.06 Conditions particulières

a) Supplantation

Lors d'une fin d'assignation qui fait en sorte que la personne salariée de la liste de disponibilité visée n'a plus de travail dans l'établissement, celle-ci peut supplanter la personne salariée ayant le moins d'ancienneté de la liste de disponibilité et détenant une assignation comportant un nombre égal ou supérieur d'heures de travail à l'assignation qu'elle détenait, et ce, en autant qu'il demeure au moins trente (30) jours de travail à l'assignation et qu'elle rencontre les exigences normales de la tâche et que sa disponibilité exprimée lui permette.

b) Groupes de personnes salariées techniciennes

Toute personne salariée peut quitter son poste ou une assignation détenue, et ce, afin d'être disponible pour effectuer des assignations sur des tâches et fonctions de personne salariée technologue spécialisée, coordonnatrice technique, institutrice clinique ou d'assistante-chef. Les règles d'affectation de la clause 106.05 s'appliquent.

En ce qui concerne les personnes salariées titulaires de poste de technologue spécialisée en radiologie, celles-ci peuvent obtenir une assignation dans une autre spécialité mais uniquement pour des remplacements de plus de vingt-huit (28) jours.

c) Assignation des personnes salariées titulaires de poste à temps complet

La présente clause a pour but de permettre à la personne salariée d'acquérir l'expérience pour l'obtention d'un poste dans sa direction.

Avant d'utiliser les dispositions prévues à la présente matière, toute assignation à temps complet de six (6) mois et plus est offerte prioritairement aux personnes salariées titulaires d'un poste à temps complet qui ont exprimé une disponibilité à cet effet. Une personne salariée ne peut s'inscrire à plus de deux (2) secteurs de travail différents à l'intérieur de sa direction.

1. L'assignation est offerte par ancienneté à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet volontaire qui répond aux exigences normales de la tâche de l'assignation à effectuer dans sa direction.
2. À défaut de personnes salariées détentrices de poste à temps complet répondant à toutes les exigences normales de la tâche, l'assignation est offerte par ancienneté à la personne salariée à temps complet volontaire qui rencontre les exigences de la tâche à l'exception de l'expérience requise.

Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une (1) mutation et plus d'une (1) formation additionnelle à celle que l'Employeur aurait dû donner sans l'application de la présente disposition. L'Employeur doit alors combler le poste ainsi laissé temporairement dépourvu de sa personne titulaire, conformément aux dispositions de la clause 106.05. En cas d'impossibilité de procéder au remplacement, faute de personne salariée disponible qui peut rencontrer les exigences normales de la tâche, la présente disposition peut devenir alors inopérante à moins que l'Employeur n'y consente.

La personne salariée qui se prévaut de cette disposition s'engage à compléter la durée totale de l'assignation. Au terme de l'assignation, la personne salariée doit décider si elle désire demeurer disponible dans ce secteur de travail. Si son choix est de demeurer disponible, cette disponibilité sera effective pour toute assignation qui se présentera dans les douze (12) prochains mois. Cette disponibilité sera renouvelée automatiquement au terme de cette période de douze (12) mois pour des périodes de douze (12) mois subséquentes à moins d'avis contraire de la personne salariée au terme de chacune de ces périodes.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut déterminer des secteurs de travail à l'intérieur desquels la présente disposition ne peut s'appliquer, et ce, pour des raisons de continuité de service. L'Employeur avise le Syndicat, par écrit, des secteurs de travail visés par cette clause d'exception.

Les parties peuvent, après entente, modifier les modalités d'application de la présente disposition.

106.07 Lorsqu'un remplacement 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 sa personne titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours.

106.08 Pour les assignations de dix (10) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la personne salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés à la clause 104.01 des dispositions locales des particularités suivantes :

- a) l'identité du poste;
- b) le nom de la personne titulaire (s'il y a lieu);
- c) la durée probable de l'emploi;
- d) le salaire.

Pour les assignations de moins de dix (10) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la personne salariée que sur demande.

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

106.09 Avis

Lorsque l'Employeur raye un nom sur la liste de disponibilité, il fait parvenir un avis écrit indiquant les motifs à cet effet, tant à la personne concernée qu'au Syndicat.

106.10 Remplacement de congés annuels

Pour le remplacement de congés annuels d'été (vacances), les personnes salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des assignations consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule assignation aux fins d'application de la clause 106.05 des dispositions locales. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

106.11 Fin de l'assignation

La personne salariée de la liste de disponibilité n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire si le nombre de jours et d'heures de travail de ce remplacement a été modifié ou lors d'un changement de motif qui prolonge l'assignation en cours d'au moins vingt (20) semaines.

Le retrait préventif, le congé de maternité et ses prolongations constituent un seul et même motif par grossesse. Toute période d'invalidité, indépendamment du régime d'indemnisation, constitue un seul et même motif au sens de la présente clause.

106.12 Programme d'orientation

Lorsqu'un programme d'orientation est offert aux personnes salariées, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées disponibles qui satisfont aux exigences normales de la tâche autre que l'orientation.

Toute orientation de cinq (5) jours ou moins est comprise dans le remplacement à offrir et la personne salariée ne peut se voir refuser l'octroi d'une assignation si elle ne détient pas à l'origine cette orientation.

Une personne salariée qui est orientée pour une durée de quatre (4) semaines et plus, conformément à la présente disposition, doit demeurer disponible dans le secteur visé, et ce, pour une durée de deux (2) mois par semaine complète d'orientation offerte.

Les personnes salariées détentrices d'un poste de technologue spécialisée en radiologie ont la possibilité d'être orientées dans une deuxième (2^e) spécialité en vue de combler un remplacement de vingt (20) semaines et plus.

106.13 Divers

Aux fins de combler des postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire, l'Employeur s'engage à utiliser les ressources disponibles normales de l'unité de négociation en accordant la priorité aux personnes salariées de l'équipe de remplacement, à l'équipe volante, aux personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé par écrit leur disponibilité et aux personnes salariées de la liste de disponibilité.

ARTICLE 107

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

SECTION I

À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

107.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, visé par le certificat d'accréditation, doit être affiché dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance. Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévus aux clauses 14.01 à 14.06 des dispositions nationales inclusivement, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de sa vacance.

Cet affichage se fait dans chaque installation de l'Employeur durant une période d'au moins quinze (15) jours, aux endroits prévus à cet effet.

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

107.03 Tout poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire, parce qu'absente, n'est pas affiché.

Si ce poste devient vacant pendant qu'il est ainsi temporairement dépourvu de sa personne titulaire, il est alors affiché selon la clause 107.01 du présent article.

107.04 La nomination d'une personne salariée à un poste vacant ou nouvellement créé doit être faite dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours suivant la fin de la période d'affichage.

Dans tous les cas, la date d'entrée en fonction se fait le plus rapidement possible sauf dans des situations particulières où les besoins du service peuvent être compromis, auquel cas le transfert devra s'effectuer à l'intérieur d'un délai maximal de cent vingt (120) jours.

En ce qui concerne les personnes salariées à temps partiel qui obtiennent un poste comportant une rémunération supérieure, l'Employeur s'engage à effectuer la mutation, dans un délai maximal de trente (30) jours. Par contre, l'Employeur pourra exiger que la personne salariée soit déplacée partiellement afin de couvrir les tâches du poste qu'elle laisse ainsi

vacant. Dans ce cas, les modalités du paragraphe précédent, concernant l'entrée en fonction définitive sur le nouveau poste obtenu, s'appliquent.

L'Employeur affiche toute nomination le jour même de son occurrence, et ce, aux endroits habituels, durant une période de (15) jours.

L'Employeur avise par écrit la personne salariée de sa nomination et transmet copie de cette nomination au Syndicat.

107.05 L'avis affiché, suivant les dispositions de la clause 107.01 du présent article, contient les seules indications suivantes :

Composantes de poste

- 1) Titre d'emploi et statut selon la convention.
- 2) Centre(s) d'activités et quart de travail.
- 3) Secteurs de travail où la personne salariée est habituellement affectée.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur des présentes dispositions, l'Employeur confirme par écrit aux personnes salariées leur(s) affectation(s) habituelle(s) de travail de leur poste. Copie de l'avis est remise au Syndicat.

- 4) Dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines.

Éléments indicatifs

- 5) Période d'affichage.
- 6) Exigences suivantes, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions :
 - a) pour les types de mutations, tel que décrit à la clause 107.09-1) :
 - la formation académique,
 - l'expérience;
 - b) pour les types de mutations, tel que décrit à la clause 107.09-2) :
 - la formation académique,
 - l'expérience,
 - les aptitudes.
- 7) Dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les centres d'activités mentionnés à l'alinéa 2) ou les affectations de travail mentionnées à l'alinéa 3).

- 8) Toute autre indication susceptible de renseigner la personne salariée quant au lieu habituel ou à l'aire habituelle de travail.
- 9) Pour les postes dont les personnes salariées doivent se déplacer dans le cadre du travail, les informations suivantes :
 - a) port d'attache;
 - b) exigence de l'automobile;
 - c) territoire géographique où devra œuvrer la personne salariée (le cas échéant).

107.06 Secteur de travail et de réaffectation

1) Secteur de travail

Le secteur de travail désigne un service, une clinique ou un ensemble d'activités particulières exercé par une équipe à l'intérieur des différents centres d'activités.

Par exemple, la réadaptation à domicile et prêt d'équipements, la clinique externe de psychiatrie ou le suivi d'intensité variable peut être un secteur de travail.

Le secteur de travail n'a pas pour effet de restreindre la responsabilité de la personne salariée de se déplacer dans toutes les installations du CSSS afin d'effectuer la prise en charge d'un client ou de lui assurer un continuum de services dans le cadre des mandats découlant de son affectation dans son secteur de travail.

Une liste des secteurs de travail à l'intérieur des différents centres d'activités sera fournie au Syndicat par l'Employeur à la signature des présentes dispositions. Toutes modifications subséquentes à cette liste seront transmises au Syndicat.

2) Réaffectation permanente dans un centre d'activités sans création ou abolition de poste

Advenant un besoin de réaffectation permanente de personnel dans un centre d'activités, sans création ou abolition de poste, l'Employeur informe par un avis affiché les personnes salariées du titre d'emploi et du centre d'activités concerné par la ou les réaffectations à effectuer.

Cette réaffectation est offerte sur une base volontaire et par ancienneté aux personnes salariées de même statut, du titre d'emploi visé et qui répondent aux exigences normales de la tâche, et ce, à l'intérieur du centre d'activités concerné par la ou les

réaffectations. À défaut de personnes salariées volontaires, l'Employeur procède aux réaffectations par ordre inverse d'ancienneté. Il est entendu qu'une telle réaffectation ne peut entraîner plus de deux (2) mutations.

Les parties pourront, après entente, convenir de toute autre forme de réaffectation.

Dans ces circonstances, le secteur de travail mentionné à l'affichage en vertu de la clause 107.05-3) est modifié de façon permanente. Un avis écrit est transmis à la personne salariée et au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la modification.

Pour tout poste vacant ou nouvellement créé dans un centre d'activités, les règles de base des clauses 107.01 et 107.08 du présent article s'appliquent.

Dans le cas d'abolition d'un poste, les règles de supplantation de l'article 108 s'appliquent.

3) Réaffectation temporaire dans un centre d'activités

Une réaffectation temporaire de travail ne peut être utilisée en lieu et place des modalités visant le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire, sauf dans le cas où aucune personne salariée de la liste de disponibilité ne peut effectuer le remplacement.

L'Employeur avise le Syndicat du centre d'activités concerné d'un besoin de réaffectation qui excède cinq (5) jours de travail.

La réaffectation est accordée par ancienneté aux personnes salariées volontaires du titre d'emploi et du centre d'activités concerné qui rencontrent les exigences normales de la tâche.

À défaut de personnes salariées volontaires, telle réaffectation sera imposée par ordre inverse d'ancienneté selon les mêmes modalités.

Lors d'une réaffectation, l'Employeur pourra exclure certaines personnes salariées si les besoins et les particularités de leur secteur de travail empêchent la réaffectation.

Une telle réaffectation ne peut excéder quarante-cinq (45) jours de travail à moins que la personne salariée visée ne soit volontaire ou à moins d'entente entre les parties. Dans les cas d'urgence ou de force majeure, la procédure de réaffectation peut excéder

quarante-cinq (45) jours de travail. Dans ce cas, l'Employeur procède à la réaffectation d'une autre personne salariée selon les modalités précitées.

Advenant des réaffectations répétitives dans un centre d'activités, les parties se rencontreront afin de trouver des moyens, et ce, pour assurer le plus possible la stabilité des ressources.

Il est aussi possible pour deux (2) personnes salariées d'échanger entre elles leur affectation de travail, et ce, après entente avec l'Employeur.

107.07 Toute personne salariée a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie dans l'établissement.

Cette personne salariée peut, avant de solliciter le poste, prendre connaissance de la liste des personnes candidates à l'endroit déterminé par la politique de l'établissement.

107.08 Au moment de l'affichage, une copie de l'avis est transmise à la personne représentante du Syndicat.

Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise à la personne représentante du Syndicat.

107.09* L'Employeur accorde le poste selon l'avis affiché prévu à la clause 107.05 du présent article.

1) L'Employeur, dans l'attribution d'un poste requérant le titre d'emploi minimal de la catégorie d'emploi visée pour lequel un diplôme collégial ou universitaire est exigé, accorde le poste à la personne candidate la plus ancienne, parmi celles qui rencontrent les exigences de la tâche.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature de la fonction.

2) L'Employeur, dans l'attribution d'un poste affiché requérant un titre d'emploi supérieur au titre d'emploi minimal de la catégorie d'emploi visée, accorde le poste en tenant compte des facteurs d'habileté et de compétence clinique suivants :

- expérience dans la catégorie d'emploi visée;
- expérience dans le titre d'emploi visé;
- expérience dans le centre d'activités visé;

* Entente modifiant les clauses 107.09 et 107.14 [21-01-2011].

- formation académique;
- aptitudes.

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

Les critères doivent être objectivement évaluables.

En cas d'égalité entre deux personnes candidates satisfaisant le mieux aux critères ci-haut énumérés, l'ancienneté constitue le critère déterminant.

En cas de litige dans l'attribution des postes, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

Les parties conviennent que l'ancienneté et l'expérience à être considérées sont celles réellement accumulées et reconnues à la dernière journée de l'affichage du poste.

Dans les situations où l'accès à un poste nécessite une formation offerte par l'Employeur, ce dernier s'engage à l'accorder à la personne salariée qui devrait obtenir le poste, conformément aux règles d'attribution de poste ci-haut mentionnées, sans tenir compte que cette personne détienne déjà ou non cette formation.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'une formation qui excède six (6) semaines complètes, l'Employeur l'accorde selon les mêmes critères sauf s'il décide d'embaucher à l'extérieur de l'établissement une personne qui détient déjà cette formation et qui rencontre les exigences normales de la tâche.

La personne salariée qui obtient un poste et qu'une formation de quatre (4) semaines et plus s'y rattache, s'engage à demeurer sur ce poste pour une durée de deux (2) mois de service par semaine complète de formation. Cet engagement n'a pas pour effet d'empêcher une personne salariée de postuler et d'obtenir un poste plus avantageux.

107.10 Procédure particulière pour les postes à temps partiel

Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un centre d'activités en tenant compte des points de service et port d'attache, 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 107.09 du présent article.

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 109.07 des 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 nationales concernant l'intervalle minimum lors de changement de quart.

Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas lorsqu'une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi peut être replacée dans un poste à temps partiel vacant ou nouvellement créé.

Suite à l'application de la procédure qui précède, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à chaque personne salariée visée et au Syndicat le statut et le nombre minimum d'heures de travail de son poste par période de quatre (4) semaines.

Lorsqu'un poste égal ou supérieur à quatre-vingt-dix-huit (98) heures de travail par période de quatre (4) semaines est vacant ou nouvellement créé, ce poste est affiché et octroyé conformément aux dispositions des clauses 107.05 et 107.09 du présent article.

107.11 Sauf exception, tout poste vacant à temps complet est affiché à temps complet.

107.12 Registre de postes

Un registre de postes est établi dans l'établissement. Ce registre a pour but de permettre à une personne salariée, qui est en période d'absence et qui souhaite obtenir un poste, de s'inscrire en tant que personne salariée intéressée, et ce, pour tout poste affiché pendant toute son absence. Lorsque l'Employeur décide d'afficher des postes, il envoie un préavis écrit au Syndicat et l'affiche dans chaque installation aux endroits prévus à cet effet. Le préavis comprend la date de début et de fin dudit affichage ainsi qu'une liste approximative des postes à être affichés. Une fois l'affichage débuté, aucun autre poste ne peut s'ajouter à moins d'entente entre les parties.

107.13^{*} L'inscription au registre des postes se fait directement au registre ou, en cas d'impossibilité, par un avis écrit. Cette inscription est considérée comme une candidature aux postes visés, et ce, pour tous les types d'absences prévues aux dispositions nationales et locales.

La personne salariée en congé à traitement différé qui accepte un poste qui lui est offert en vertu du présent article pourra compléter son congé.

Cependant, si les besoins du centre d'activités l'exigent, l'employeur pourra demander à la personne salariée d'entrer en fonction sur son nouveau poste à la date déterminée par celui-ci. Cette date ne pourra se situer à l'intérieur d'une période de trente (30) jours suivant sa nomination. De ce fait, à la date d'entrée en fonction sur son nouveau poste, elle sera réputée s'être désistée de son contrat de régime à traitement différé et l'article 27.06 n) des dispositions nationales de la convention collective APTS trouve application.

107.14^{} Période d'initiation et d'essai**

La personne salariée à qui le poste est attribué en vertu des clauses 107.09 et 107.10 du présent article a droit à une période d'initiation à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Dans le cas de poste demandant une formation de quatre (4) semaines et plus, la période d'initiation et d'essai est prolongée d'autant de jours de travail que dure cette période de formation.

Pour une formation d'une durée inférieure à quatre (4) semaines, les parties peuvent, après entente, convenir de prolonger la période d'initiation et d'essai.

Dans le cas où la personne salariée réintègre son poste et que celui-ci est détenu par une autre personne salariée dont la période d'essai est terminée, ce poste est réputé n'avoir pas été attribué, et ce, jusqu'à ce que chacune des personnes salariées ainsi affectées recouvre son ancien 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 107.09 et 107.10 du présent article.

Lors d'un désistement, le poste est offert en fonction de la liste de candidatures qui découle de l'affichage initial. Dans ce cas, la clause 107.10 (Procédure particulière pour les postes à temps partiel) ne

* Entente modifiant la clause 107.13 [18-06-2008].

** Entente modifiant les clauses 107.09 et 107.14 [21-01-2011].

trouve pas application, en autant que cette procédure s'effectue à l'intérieur d'une période de neuf (9) mois suivant la dernière journée de l'affichage du poste en question.

Advenant que l'employeur doive octroyer à nouveau le poste, et ce, au-delà de la période de neuf (9) mois suivant la dernière journée d'affichage, le poste en question est réaffiché et le processus de dotation du poste reprend à nouveau comme tout poste vacant, incluant l'application de la clause 107.10.

107.15 La personne salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues à l'article 106 des présentes dispositions et détenir le statut de personne salariée non détentrice de poste. La personne salariée à temps complet ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 107 des présentes pour l'obtention d'un poste à temps complet au cours de douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité. La personne salariée à temps partiel ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 107 des présentes au cours de douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité.

Malgré ce qui précède, sa candidature sera considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune des personnes candidates ne satisfait aux exigences normales de la tâche.

SECTION II

À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

107.16 Pour tout poste vacant ou nouvellement créé, immédiatement supérieur à ceux qui sont visés par l'unité de négociation selon les structures administratives de l'établissement, les stipulations pertinentes des clauses 107.01, 107.05 et 107.08 du présent article reçoivent application.

107.17 Dans le but d'améliorer les communications entre l'Employeur et les personnes salariées et aux fins de permettre aux personnes salariées de poser leur candidature, l'Employeur convient de prendre les moyens les plus appropriés pour informer les personnes salariées de toute vacance ou création de poste hiérarchiquement supérieur aux postes mentionnés à la clause 107.16 du présent article.

107.18 Ce poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage.

107.19 Toute personne salariée a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie dans l'établissement.

Toute personne salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures à l'endroit déterminé par la politique de l'établissement.

107.20 Le poste est accordé à la personne candidate la plus compétente, qu'elle vienne ou non de l'unité de négociation.

Si plusieurs personnes candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur, que celle-ci fasse partie ou non de l'unité de négociation.

107.21 L'Employeur affiche toute nouvelle nomination le jour même de son occurrence et pendant une durée de quinze (15) jours.

107.22 Si le poste est attribué à une personne salariée, elle a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours de travail. Au cours de cette période, la personne salariée peut réintégrer son ancien poste à la demande de son Employeur ou de son propre gré, et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste. S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur, compte tenu des critères établis à la clause 107.20 du présent article, offre le poste à une autre personne candidate.

Cependant, si l'ancien poste que réintègre la personne salariée est détenu par une autre personne salariée dont la période d'essai est terminée, ce poste est réputé n'avoir pas été attribué, et ce, jusqu'à ce que chacune des personnes salariées ainsi affectées recouvre son ancien poste.

SECTION III

REPLACEMENT D'UN POSTE CADRE

107.23 Une personne salariée peut occuper temporairement un poste hors de l'unité de négociation pour remplacer un poste-cadre, et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Cette période peut cependant être prolongée après entente entre les parties.

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

Durant la période de remplacement, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté et demeure couverte par les régimes d'assurances collectives prévus à l'article 30 des dispositions nationales.

Cependant, la personne salariée n'est pas régie par les autres dispositions de la convention collective.

SECTION IV

CONVERSION DES HEURES

107.24 La conversion des heures est faite dans le but de stabiliser les ressources humaines et la structure de postes, de favoriser la rétention du personnel, d'accroître la stabilité des affectations et d'obtenir un meilleur bassin de personnel de remplacement.

107.25 Les heures utilisées pour fin de conversion sont les suivantes :

- le total des heures de travail effectuées par les personnes salariées de la liste de disponibilité;
- le total des heures effectuées par l'équipe de remplacement;
- le total des heures travaillées en temps supplémentaire pour effectuer du remplacement;
- le total des heures effectuées par les agences de placement.

Le calcul des heures se fait par titre d'emploi à partir des heures effectuées au cours de l'année budgétaire précédant l'exercice de conversion.

L'Employeur remet au Syndicat une copie de ces heures dans les trente (30) jours de la rédaction finale du rapport budgétaire de l'année précédente.

107.26 À partir du volume d'heures par titre d'emploi résultant de l'analyse effectuée, l'Employeur s'engage à procéder de façon graduelle, sur une période de trois (3) ans, à la conversion du plus grand nombre d'heures possible de remplacement par la création de postes identifiés comme postes de remplacement.

L'exercice ne doit pas entraîner d'augmentation du nombre d'heures de remplacement, sauf si l'augmentation est négligeable sur une base annualisée.

Au terme des trois (3) années, les parties conviendront de la fréquence du suivi qui sera nécessaire pour maintenir le niveau de postes à son niveau optimal.

107.27 **Création de postes**

Les parties conviennent de favoriser le plus possible la conversion des heures décrites ci-dessus en postes à temps complet.

Les postes créés par l'exercice de conversion peuvent être, soit des postes simples ou composés à temps complet ou à temps partiel ou, après entente avec le Syndicat, des postes à temps complet ou à temps partiel à l'équipe volante.

Advenant que des postes d'équipe volante soient nécessaires afin de maximiser l'utilisation des heures de remplacement, les parties se rencontreront afin de s'entendre sur leur création et sur leurs modalités de fonctionnement par rapport à l'application de certaines clauses de la convention, notamment sur la prise de vacances.

107.28 Projet d'actualisation

Dans les six (6) mois de la remise des données prévues à la clause 107.25, l'Employeur dépose au Comité des relations de travail un projet écrit d'actualisation décrivant chacun des postes qu'il entend créer ou, le cas échéant, modifier.

L'Employeur tient compte des recommandations du Syndicat sur le projet déposé et sur ses modalités d'application.

107.29 Essai temporaire

Les parties peuvent également convenir de toute autre modalité ayant pour objectif d'accroître la portée de la présente section.

Ainsi, les parties peuvent convenir d'essais temporaires (maximum un (1) an). À cette fin :

- les postes créés sont affichés et attribués conformément à l'article 107 des dispositions locales (section 1) de la convention collective. Cependant, l'affichage comporte la mention Essai temporaire et la date de début et de fin de cette période d'essai temporaire;
- au cours de cette période, la personne salariée ayant obtenu le poste n'est plus assignée comme une personne salariée de la liste de disponibilité mais comme titulaire de poste;
- à la fin de la période, si le poste est maintenu, la personne salariée est définitivement confirmée dans son poste. Dans le cas où le poste n'est pas maintenu, la personne salariée reprend son poste ou son assignation, s'il en est, celui-ci ou celle-ci ayant été jusque-là considéré(e) être temporairement dépourvu(e) de sa personne titulaire au sens de l'article 104 des dispositions locales.

ARTICLE 108

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

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

- 1) Dans un titre d'emploi et dans un statut visés à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la personne salariée de ce titre d'emploi, de ce statut et du quart de travail visé qui a le moins d'ancienneté en est affectée. Cette personne salariée peut alors supplanter selon l'une ou l'autre des options suivantes :
 - a) la personne salariée la moins ancienne du même titre d'emploi, du même statut, du quart de travail de son choix, dans son centre d'activités, et ce, en autant qu'elle rencontre les exigences normales de la tâche, ou;
 - b) la personne salariée la moins ancienne du même titre d'emploi, du même statut, du même quart de travail, dans un autre centre d'activités, et ce, en autant qu'elle rencontre les exigences normales de la tâche.

Cette étape se répète tant et aussi longtemps qu'une personne salariée moins ancienne peut être supplantée. La personne qui n'a pu utiliser l'étape 1a) ou b) supprime la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- 2) La personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans le titre d'emploi et dans le même statut supprime la personne salariée la moins ancienne dans un autre titre d'emploi, dans le même statut, du quart de travail de son choix, et ce, en autant qu'elle rencontre les exigences normales de la tâche.
- 3) Chaque personne salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite à la clause 108.01 du présent article pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

- 4) 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 106 des dispositions locales. Elle cesse alors de bénéficier des dispositions de l'article 15 des dispositions nationales traitant du régime de sécurité d'emploi.

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

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

En ce qui concerne les personnes salariées technologues en radiodiagnostic (2205) et les personnes salariées technologues spécialisées en radiologie (2212), elles peuvent choisir entre les options 108.01-1 a), b) et 108.01-2).

108.02 La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue à la clause 108.01 du présent article si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue à la clause 108.01 du présent article. 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 108.01 du présent article si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à la clause 108.01 du présent article.

108.03 Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi après l'application de toute la procédure prévue à la clause 108.01 du présent article, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture à la clause relative au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de la clause 9.08 des dispositions nationales et de l'article 109 des dispositions locales.

108.04 La personne salariée visée par l'application des clauses 108.01, 108.02 et 108.03 du présent article 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.

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

108.06 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. Il en est de même pour les personnes salariées diplômées collégiales.

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 posséder les qualifications requises au plan de classification pour ce titre d'emploi et répondre aux exigences de la tâche.

Aux fins d'application de 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.

ARTICLE 109

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

109.01 Semaine régulière

Le nombre d'heures de travail par semaine pour chacun des titres d'emploi est celui prévu à la nomenclature des titres d'emploi et est réparti également en cinq (5) jours de travail.

109.02 Répartition de la semaine

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de calendrier s'établit de 00 h 01 heure, le dimanche, à 24 h, le samedi.

109.03 Période de repas

La période pour les repas est d'une longueur effective d'une (1) heure à moins d'entente spécifique contraire entre les parties.

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

Lorsque la personne salariée est tenue de demeurer à l'établissement à la disposition de l'Employeur pendant sa période de repas, celle-ci a alors droit à une compensation de quinze (15) minutes en temps payé. Si elle est effectivement appelée à travailler sur son heure de repas, elle est alors rémunérée en taux de temps supplémentaire pour le temps effectivement fait. Si elle est rappelée dans les trente (30) dernières minutes de son heure de repas, elle est rémunérée à partir de la demande de travail jusqu'à la fin de sa période normale de repas.

109.04 Période de repos

La personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail. Le moment de la prise effective des périodes de repos doit être déterminé en tenant compte des besoins du centre d'activités et après entente avec la personne supérieure immédiate.

109.05 Repos hebdomadaire

Il est accordé à toute personne salariée deux (2) journées complètes et consécutives de repos par semaine, à moins d'impossibilité absolue dont la preuve incombe à l'Employeur. Cependant, après réception d'une demande à cet effet, l'Employeur peut permettre à une personne salariée de prendre quatre (4) journées consécutives de repos par deux (2) semaines.

109.06 Échange d'horaire

Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'échanger entre elles une partie ou la totalité de leur repos hebdomadaire et/ou de leur horaire de travail tel qu'établi après entente avec leur personne supérieure immédiate. Le taux de travail en temps supplémentaire ne s'applique pas dans ce cas.

109.07 Nombre et répartition des fins de semaine

L'Employeur doit organiser sa répartition du travail de façon telle que les personnes salariées soient en congé à tour de rôle. Il accorde à la personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine possible en tenant compte des exigences du centre d'activités et de la disponibilité du personnel.

L'Employeur assure à chaque personne salariée une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier, de telle sorte qu'elle ne travaille jamais deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2^e) fin de semaine consécutive. Cette obligation ne s'applique pas dans des situations particulières où l'insuffisance de personnel ne permet pas à l'Employeur de mettre en place les mécanismes pour assurer la fin de semaine sur deux (2). Dans ces circonstances, il doit assurer 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 jamais plus de deux (2) fins de semaine consécutives.

109.08 Organisation du travail les fins de semaine avec le service de garde

Lorsqu'une personne salariée effectue à la fois du travail régulier la fin de semaine dans le cadre de son poste ou d'une assignation et participe au service de garde, l'Employeur s'efforce de lui accorder au minimum une (1) fin de semaine sur deux (2) de congé sans travail régulier ou garde.

Cette obligation ne s'applique pas dans des situations particulières où l'insuffisance de personnel ne permet pas à l'Employeur de mettre en

place les mécanismes pour assurer la fin de semaine sur deux (2). Dans ces circonstances, il doit assurer 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 ou n'est de garde jamais plus de deux (2) fins de semaine consécutives.

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

109.09 Affichage des horaires

L'horaire des heures de travail et des congés est affiché au moins deux (2) semaines à l'avance et couvre une période de quatre (4) semaines. L'horaire est déterminé par l'Employeur en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées.

L'Employeur doit mentionner, dans l'horaire de travail, les heures du début et de la fin de chaque quart de travail des personnes salariées. Il ne peut changer lesdites heures sans motif valable et sans donner un avis d'une (1) semaine.

109.10 Aménagement des temps de travail

- 1) Les parties peuvent, après entente écrite, modifier la répartition des heures quotidiennement travaillées en permettant à une personne salariée de choisir ses heures d'entrée et de départ (plage mobile), à l'extérieur d'une période de présence obligatoire au travail (plage fixe), cinq (5) jours par semaine, tout en totalisant, pour une (1) semaine, deux (2) semaines ou quatre (4) semaines, l'équivalent du nombre d'heures de travail prévu à son titre d'emploi.
- 2) Ententes existantes

Les ententes relatives à un horaire comprimé, un horaire flexible ou toutes autres formes d'aménagement de temps de travail sont incluses en annexe.
- 3) Lors de l'aménagement d'heures de travail, les parties favorisent une meilleure conciliation travail, famille et vie personnelle tout en tenant compte du service à la clientèle.
- 4) Dans le but de répondre à certaines demandes provenant de personnes salariées qui souhaiteraient avoir un horaire leur permettant d'obtenir des heures de travail personnalisées par la mise

en place d'un horaire comprimé, d'un horaire flexible ou de toutes autres formes d'aménagement de temps de travail, les parties conviennent de la procédure suivante :

- a) Suite à une demande d'une personne salariée ayant une incidence sur un ou différents secteurs administratifs, qu'elle implique la signature d'un contrat spécifique avec la personne salariée ou lorsque l'organisation du travail d'un centre d'activités ou d'un secteur de travail en est affectée, ladite demande est présentée à l'Employeur.

L'Employeur forme alors un comité *ad hoc* dont le mandat consiste à évaluer les différents paramètres de faisabilité ainsi que les critères d'admissibilité permettant de mettre en place les différents types d'horaires mentionnés ci-dessus, et ce, en tenant compte de leur impact sur le service à la clientèle et sur l'organisation du travail.

Ce comité est composé de deux (2) personnes représentantes de l'Employeur et deux (2) personnes représentantes du Syndicat qui pourront, au besoin, s'adjoindre une ou des personnes pouvant faciliter leurs travaux.

Le comité fait rapport de son évaluation et formule ses recommandations à la direction des ressources humaines pour fins de décision sur l'implantation possible de ce type d'horaire dans le centre d'activités ou le secteur de travail, selon le cas.

En cas de désaccord des membres du comité, chaque partie émet ses recommandations séparément.

- b) Lorsque la demande n'affecte que la personne salariée et l'organisation de son travail sans impact sur le service à la clientèle, la demande est faite directement à sa personne supérieure immédiate pour fins de décision.

109.11 Roulement des périodes

- 1) Lorsque les personnes salariées sont assujetties au système de roulement des périodes de travail, les horaires de travail doivent être organisés en tenant compte des besoins du centre d'activités ou du secteur de travail, selon le cas, ainsi que du perfectionnement professionnel des personnes salariées.
- 2) S'il y a suffisamment de personnel stable de soir ou de nuit, il n'y a pas de roulement des périodes de travail entre les personnes salariées.

- 3) Si le personnel stable de soir ou de nuit est insuffisant, le roulement des périodes de travail se fait sur la base d'un centre d'activités, à tour de rôle, entre les personnes salariées. Cependant, l'Employeur doit accorder un service stable sur l'horaire de soir ou de nuit à la personne salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas assujettie au système de roulement et elle peut revenir au système de roulement avec un préavis de quatre (4) semaines dont copie est affichée dans le centre d'activités, pour autant qu'elle n'ait obtenu un poste stable de soir ou de nuit à la suite d'une nomination.
- 4) L'Employeur prendra toutes les mesures appropriées pour permettre à la personne salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la personne salariée devra passer 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 l'Employeur et le Syndicat.
- 5) Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des personnes salariées d'un centre d'activités ou d'un secteur de travail, selon le cas, 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.
- 6) 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, dans le but de fournir à ces personnes salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques.
- 7) Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'Employeur tente d'atténuer le système de roulement des périodes par l'utilisation de moyens favorisant la stabilité.

109.12 Contrôle du temps

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

109.13 Heures brisées

La personne salariée n'est pas soumise au système d'heures brisées sauf dans des situations exceptionnelles auquel cas, l'Employeur informe le Syndicat des motifs l'obligeant à utiliser temporairement un tel système.

ARTICLE 110

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

SECTION I

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

110.01 Répartition équitable

Si un travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir à la personne salariée disponible et le répartir équitablement, autant que possible, entre les personnes salariées du centre d'activités qui sont habilitées à faire le travail. Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence à la personne salariée sur place.

SECTION II

SERVICE DE GARDE

110.02 A) Disponibilité à tour de rôle

Si les besoins d'un centre d'activités exigent du personnel en service de garde, les personnes salariées habilitées à faire le travail s'y soumettent à tour de rôle, à moins qu'un nombre suffisant de personnes salariées se soient portées volontaires.

Les parties peuvent convenir de restreindre l'application des obligations de garde parmi les personnes salariées d'un même secteur de travail.

En cas d'insuffisance de personnes salariées habilitées et volontaires, les parties se rencontrent afin d'échanger sur les modalités de mise en obligation des personnes salariées.

B) Service de garde existant

Les modalités applicables à chacun des systèmes de garde existants à la signature des présentes dispositions sont maintenues.

C) Mise sur pied

Lorsque les besoins d'un centre d'activités nécessitent la mise sur pied d'un service de garde, les parties se rencontreront afin d'échanger sur les modalités d'application, notamment :

- 1) le caractère polyvalent ou spécialisé du personnel de garde;
- 2) la façon dont s'effectuera l'entraînement du personnel de garde, si requis par l'Employeur;
- 3) la façon de remplacer les absences du personnel de garde sur appel.

110.03 Disponibilité à domicile

La disponibilité se fait à domicile. Toutefois, s'il est impossible à la personne salariée de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi-heure (1/2), celle-ci doit, à la demande de l'Employeur, demeurer à l'établissement.

110.04 Disponibilité à l'établissement

L'établissement met une chambre ou un local convenablement aménagé à la disposition de la personne salariée qui est en disponibilité à l'établissement.

110.05 Téléavertisseur ou autres appareils similaires

L'Employeur met gratuitement à la disposition de la personne salariée en disponibilité un téléavertisseur ou autre appareil similaire. La personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve, en tout temps.

110.06 Fin de 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 la présence de la personne salariée est encore justifiée pour les fins du service de garde.

110.07 Rappel durant un repas

Si une personne salariée est rappelée d'urgence au travail alors qu'elle est en train de prendre son repas, elle est dispensée de payer à nouveau un repas après avoir répondu à cette urgence.

110.08 Stationnement

L'Employeur met à la disposition de la personne salariée en service de garde une place de stationnement.

110.09* Garde – Suivi intensif

Le service de garde visant le suivi intensif est assumé exclusivement par les personnes salariées du secteur de travail suivi intensif. En cas d'insuffisance de personnel, afin d'assurer le bon fonctionnement du service de garde ou entraînant une obligation de garde trop fréquente, les parties se rencontrent rapidement afin de mettre en place des solutions efficaces pour pallier ces difficultés.

La personne salariée de garde qui effectue une intervention téléphonique à partir de son domicile reçoit une rémunération minimale d'une (1) heure à taux simple pour chaque appel téléphonique.

Advenant que la personne salariée doive se déplacer, la rémunération prévue aux dispositions nationales de la convention collective s'applique.

* Entente créant la clause 110.09 [15-09-2009].

ARTICLE 111

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

SECTION I

CONGÉS FÉRIÉS

111.01 L'Employeur reconnaît et observe les jours fériés suivants :

1. la Confédération;
2. la Fête du travail;
3. l'Action de Grâce;
4. congé d'automne (2^e lundi de novembre);
5. Noël;
6. le lendemain de Noël;
7. le Jour de l'An;
8. le lendemain du Jour de l'An;
9. congé d'hiver (2^e lundi de février);
10. le Vendredi Saint;
11. le Lundi de Pâques;
12. la Fête des Patriotes;
13. la Fête nationale.

Pour certains centres d'activités ou secteurs de travail, les congés d'automne et d'hiver pourront être déplacés la veille de Noël et la veille du Jour de l'An. L'Employeur fournit la liste des groupes visé au Syndicat trente (30) jours avant le 1^{er} juillet.

L'une ou l'autre des parties peut demander la révision de cette liste.

111.02 Répartition équitable

L'Employeur doit répartir équitablement entre les personnes salariées d'un même centre d'activités le roulement des congés fériés.

Lors de la préparation de l'horaire de travail et aux fins de la répartition équitable, l'Employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les congés de fins de semaine.

Toutes les personnes salariées bénéficient d'au moins Noël ou du Jour de l'An au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler.

111.03 Remise du congé férié

Lorsqu'une personne salariée demande un congé compensatoire, l'Employeur accorde le congé à la date demandée par la personne salariée, sauf en cas d'impossibilité.

À la demande de la personne salariée tenue de travailler le jour de Noël ou le Jour de l'An, l'Employeur accole le congé compensatoire au congé de Noël ou du Jour de l'An, de manière à lui permettre de bénéficier de deux (2) jours de congé consécutifs.

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine.

111.04 Accumulation

La personne salariée a le droit d'accumuler un maximum de cinq (5) congés compensatoires et elle doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation.

111.05 Échange de congé férié

Après affichage de l'horaire de travail et de congés, il est loisible à deux (2) personnes salariées d'échanger les dates de prise effective d'un même congé férié apparaissant à l'horaire. L'autorisation de la personne supérieure immédiate est toutefois requise pour cet échange et, dans ce cas, le taux supplémentaire ne s'applique pas si la personne salariée n'effectue qu'une journée régulière de travail.

SECTION II

CONGÉS MOBILES EN PSYCHIATRIE

111.06 Date de prise

Les congés mobiles en psychiatrie acquis conformément à l'article 22 des dispositions nationales doivent se prendre à des dates convenues entre l'Employeur et la personne salariée.

111.07 Les dates convenues suivant la clause 111.06 du présent article doivent l'être au moins quinze (15) jours à l'avance.

SECTION III

CONGÉ ANNUEL

111.08 Période de congé annuel

La période du congé annuel s'étend du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

La période située entre le 1^{er} juin et le 15 septembre de chaque année est considérée comme la période normale de congé annuel.

À défaut pour l'Employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1^{er} juin au 15 septembre, la période normale de congé annuel est du 15 mai au 15 octobre. Cette disposition s'applique par centre d'activités ou secteur de travail, selon la situation.

L'Employeur ne peut exiger que la personne salariée prenne ses vacances en dehors de la période normale de congé annuel. Cependant, dans les cas où la période normale de congé annuel est du 1^{er} juin au 15 septembre, la personne salariée se voit garantir un maximum de quatre (4) semaines de congé annuel.

111.09 Affichage de liste

L'Employeur affiche avant le 8 mars et le 1^{er} septembre une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels elles ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription. Une copie de la liste est remise à la personne représentante du Syndicat.

111.10 Inscription

Les personnes salariées inscrivent leur préférence avant le 22 mars et le 15 septembre. Cependant, les personnes salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

Les personnes salariées peuvent réduire leur quantum de vacances jusqu'au nombre de jours rémunérés auxquels elles ont droit.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté, mais appliquée entre les personnes salariées d'un même titre d'emploi, le tout appliqué par centre d'activités ou par secteur de travail, selon le cas. Les parties peuvent convenir de regrouper plusieurs secteurs de travail en une même entité pour fins de congés annuels.

En ce qui concerne les services d'imagerie médicale et de biologie médicale, les vacances sont accordées selon les mêmes modalités mais entre toutes les personnes salariées du centre d'activités, tout titre d'emploi confondu.

111.11 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 8 avril et le 1^{er} octobre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel et il ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux dispositions nationales et locales de la convention collective.

La personne salariée mutée de façon permanente, après que le programme de congé annuel soit établi, prend son congé annuel au moment prévu de la personne salariée qu'elle remplace ou s'entend avec sa personne supérieure immédiate sur une nouvelle date de congé annuel.

111.12 Échange de congé annuel

De consentement mutuel, deux (2) personnes salariées du même titre d'emploi, d'un même centre d'activités ou du même secteur de travail peuvent échanger leur date de congé après entente avec la personne supérieure immédiate.

111.13 Prise du congé

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 ne prévaut que pour un seul choix de congé annuel à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes comprises entre le 1^{er} mai et le 15 octobre, d'une part, et le 16 octobre et le 30 avril, d'autre part.

La personne salariée peut utiliser jusqu'à cinq (5) jours de congé annuel de façon discontinue. Les parties peuvent convenir de fractionner jusqu'à dix (10) jours de façon discontinue, et ce, pour certains centres d'activités ou secteurs de travail. Ces journées n'apparaissent pas à l'horaire de congé annuel et sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates.

111.14 Report du congé annuel

Une personne salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie en raison de maladie, d'accident, d'accident du travail, de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou appelée comme jurée, survenus avant sa période de congé annuel, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle devra aviser son Employeur avant ou pendant sa première (1^{re}) semaine de vacances.

Dans le cas où une personne salariée est prévue en période de réadaptation (retour progressif au travail) durant son congé annuel, si elle désire reporter son congé, elle devra informer l'Employeur avant la date fixée pour sa période de vacances.

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

111.15 Prise de congé annuel suite à une absence pour laquelle la personne salariée peut accumuler ou reporter ses congés annuels.

Les journées de vacances accumulées ou reportées au retour d'une absence de la personne salariée pourront, à son choix, être prises avant la fin de l'année de référence qui inclut sa date de retour travail, ou être rémunérées, et ce, à la paie suivant la fin de l'année de référence.

La personne salariée peut, dans tous les cas et indépendamment du quantum payé auquel elle a droit, compléter à ses frais jusqu'à vingt (20) jours de congé annuel.

111.16 Congé annuel pour personnes conjointes

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

111.17 Indemnité

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

ARTICLE 112

OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉS SANS SOLDE, À L'EXCLUSION DE CEUX PRÉVUS AU RÉGIME DE DROITS PARENTAUX ET DE CELUI POUR ŒUVRER AU SEIN D'UN ÉTABLISSEMENT NORDIQUE

112.01 Congé pour mariage ou union civile

En plus du congé de mariage ou d'union civile prévu aux dispositions nationales, toute personne salariée a droit à une (1) semaine supplémentaire de congé sans solde. La prise de cette semaine sans solde est à la discrétion de la personne salariée.

112.02 Congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université

Dans le but de permettre aux secteurs secondaire, collégial et universitaire de bénéficier de l'apport et de l'expérience de personnes salariées émanant du réseau de la santé et des services sociaux, après entente avec l'Employeur, la personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui a au moins six (6) mois de service dans l'établissement, obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois pour enseigner dans une discipline spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux.

Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'Employeur, ce congé sans solde pourra exceptionnellement être renouvelé pour une période d'au plus douze (12) mois.

112.03 Congé sans solde pour études

Après entente avec l'Employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études relatives à sa profession.

La personne salariée qui désire travailler à temps partiel pendant son congé peut le faire :

- soit après entente avec l'Employeur sur la répartition hebdomadaire des jours de travail et de congé;
- soit en s'inscrivant sur la liste de disponibilité selon les modalités prévues à l'article 106 des dispositions locales.

112.04 Congé pour reprise d'examen

Une personne salariée qui a raté un (1) ou plusieurs examens relatifs à ses études se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et subir sa ou ses reprises.

112.05 Fonction civique (congé pré-électoral)

Sur demande écrite adressée à l'Employeur quinze (15) jours à l'avance, la personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection.

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

112.06 Fonction civique (congé post-électoral)

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

112.07 Congé sans solde

Après un (1) an de service dans l'établissement, au 30 avril, toute personne salariée a droit, à chaque année, après entente avec l'Employeur quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) semaines.

Ce congé sans solde peut être divisé en quatre (4) périodes, chacune étant d'au moins une (1) semaine. Toute répartition différente de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'Employeur.

La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après entente avec l'Employeur et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, une (1) prolongation du congé sans solde prévu au premier (1^{er}) paragraphe. La durée totale de ce congé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir ce congé prolongé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

Ce congé est accordé à la personne salariée sans égard aux critères d'admissibilités afin d'agir à titre d'aidant naturel auprès d'un membre de sa famille qui a subi un accident ou qui souffre d'une maladie grave. L'Employeur peut exiger une pièce justificative.

Pour cette durée maximale d'un (1) an, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 106 des dispositions locales. Toutefois, si l'Employeur ne peut conserver le poste de la personne salariée, il devra en aviser celle-ci avant son départ en congé et lui en donner les motifs. Dans ce dernier cas, la personne salariée devra se prévaloir des dispositions de l'alinéa 4) de la clause 112.08 du présent article.

112.08 Modalités relatives aux congés sans solde

En plus des modalités prévues à l'article 26 des dispositions nationales, les modalités relatives aux congés sans solde s'appliquent aux congés sans solde prévus au présent article à l'exclusion des congés prévus au premier (1^{er}) paragraphe de la clause 112.07 et aux clauses 112.05, 112.09 et 112.10 du présent article.

1) Retour

La personne salariée doit revenir au travail à l'expiration de son congé, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement. La personne salariée devra aviser l'Employeur de son intention de revenir au travail à la fin de son congé sans solde, et ce, au moins trente (30) jours avant la fin de son congé sans solde.

Cependant, dans le cas du congé post-électoral, la personne salariée doit informer l'Employeur, au plus tard huit (8) jours après l'expiration de son mandat, de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

2) Congé annuel

L'Employeur remet à la personne salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

3) Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du congé sans solde sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance salaire.

4) Modalités de retour

Sous réserve du dernier paragraphe de la clause 112.07 du présent article, la personne salariée peut, en tout temps, au cours de la première (1^{re}) année du congé sans solde, reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance et que dans le cas du congé sans solde pour enseigner, elle n'ait pas abandonné son travail à une commission scolaire, à un cégep ou à une université pour un autre Employeur.

Dans le cas du congé sans solde pour études ou pour enseigner, pendant une durée maximale d'un (1) an, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 106 des dispositions locales.

Advenant le cas où le poste initial de la personne salariée en congé sans solde n'existe plus ou que son absence excède un (1) an, la personne salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus à l'article 108 des dispositions locales.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-dessus décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

5) Droit de postuler

Pendant la durée d'un congé sans solde prévu au présent article, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste. Si elle l'obtient, elle doit pouvoir l'occuper dans un délai de trente (30) jours.

112.09 Congé à temps partiel

Sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée à temps complet comptant au moins un (1) an de service. Toutefois, ce congé est accordé à la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie d'un membre de sa famille qui est personne à sa charge requiert la présence de la personne salariée. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée de son congé.

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

Un registre est établi afin d'identifier les personnes salariées à temps partiel qui expriment leur intention d'échanger leur poste avec des personnes salariées à temps complet qui désirent prendre un congé à temps partiel.

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

112.10 Congé partiel sans solde

L'Employeur peut accorder, à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui a un (1) an de service au 30 avril, un congé partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Toutefois, ce congé peut être accordé à la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie d'un membre de sa famille requiert la présence de la personne salariée. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée du congé. Cependant, dans tous les cas, la prestation de travail doit être minimalement de trois (3) jours de travail par semaine.

Pour obtenir un tel congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ. Une fois le congé accordé, lequel ne peut être refusé par l'Employeur sans motif valable, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la personne salariée concernée.

Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la personne salariée obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

Une personne salariée pourra, moyennant un préavis de trente (30) jours, demander une prolongation de son congé partiel sans solde. Lors d'une prolongation de congé au-delà de cinquante-deux (52) semaines, l'Employeur peut rappeler la personne salariée au travail moyennant un préavis à cet effet d'au moins quarante-cinq (45) jours.

Le nombre de congés partiels sans solde autorisés dans un centre d'activités ou par secteur de travail, selon la situation, est établi par l'Employeur en fonction des besoins du service.

Les demandes de congés et de prolongations doivent être déposées avant les dates de tombée. Ces dates sont déterminées par l'Employeur et doivent être fixées deux (2) fois par année. Advenant que plus de demandes soient déposées qu'il n'est possible d'en accorder, l'Employeur autorise ledit ou lesdits congés aux personnes salariées les plus anciennes parmi celles qui n'ont pas bénéficié d'un tel congé au cours des cinq (5) dernières années. Les personnes qui n'auront pu obtenir le congé partiel sans solde demandé auront alors priorité, malgré l'ancienneté des personnes salariées qui déposeront des demandes lors des prochaines dates de tombées.

ARTICLE 113

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

113.01 Énoncé de principe et définition

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.

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement, aux besoins d'adaptation des personnes salariées touchées par la transformation du réseau ayant un impact au niveau local et aux orientations nouvelles dans le secteur de la santé et des services sociaux. Il doit tendre à optimiser la réponse aux besoins de l'établissement.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités de formation en cours d'emploi, d'adaptation et de perfectionnement dont le budget est déterminé conformément à l'article 31 des dispositions nationales.

113.02 Programme d'accueil et d'orientation

Pour les personnes nouvellement embauchées, l'Employeur organise des activités d'accueil et d'orientation visant à les familiariser avec leur nouveau milieu de travail et à les intégrer. Ces activités sont organisées à partir des propres ressources de l'Employeur et ne doivent pas être imputées au budget de développement des ressources humaines, tel que prévu aux dispositions nationales.

113.03 Formation en cours d'emploi

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

La formation en cours d'emploi peut notamment permettre à la personne salariée de s'adapter à l'utilisation des technologies, équipements ou appareils modifiant l'exercice des tâches, de même qu'à acquérir de nouvelles méthodes de travail ou d'intervention, reliées à ses tâches et fonctions.

113.04 Adaptation des personnes salariées touchées par la transformation du réseau

Dans le cadre de la transformation du réseau, tel que prévu à la clause 113.01, pour les personnes salariées touchées par un changement d'œuvre ou encore une transformation ayant trait à l'organisation du travail dans l'établissement, l'Employeur organise, au besoin, des activités d'adaptation après avoir consulté le Syndicat.

113.05 Perfectionnement

Les parties conviennent d'encourager le perfectionnement chez les personnes salariées visées par l'unité de négociation.

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 tâches et fonctions.

113.06 Comité de développement des ressources humaines

Le comité de développement des ressources humaines est formé dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, lequel est composé de quatre (4) membres désignés comme suit :

1. d'une part, deux (2) personnes représentantes désignées par l'APTS;
2. d'autre part, deux (2) personnes représentantes de l'Employeur.

113.07 Fonctionnement du comité

Processus de décision

Toute décision du comité doit être prise à l'unanimité. À cette fin, il n'y a que deux (2) votes. Les personnes représentantes de la partie patronale disposent d'un (1) vote et les personnes représentantes de la partie syndicale disposent d'un (1) vote.

113.08 Plan d'activités

L'Employeur élabore annuellement, en collaboration avec le Syndicat, par le biais du comité de développement des ressources humaines, un plan d'activités de formation et de perfectionnement et fixe avec lui les modalités d'application dudit plan.

À cet effet, l'Employeur doit transmettre annuellement le montant disponible établi conformément au budget prévu à l'article 31 des dispositions nationales. Le plan d'activités doit être établi en conformité avec les modalités suivantes :

- a) L'Employeur détermine les grandes priorités de l'établissement en matière de formation et de perfectionnement pour l'année à venir, et ce, en tenant compte des recommandations du Syndicat.

À partir de ces priorités, les gestionnaires, après consultation de leur personnel, sont appelés à définir les besoins de formation et de perfectionnement de leur personnel. L'Employeur considère aussi les exigences et les recommandations des ordres professionnels en matière de formation continue lorsque les exigences des ordres sont pertinentes, compte tenu de la réalité de l'établissement.

- b) L'Employeur détermine ensuite, en collaboration avec le Syndicat, par le biais du comité de développement des ressources humaines, un plan d'activités, de formation et de perfectionnement spécifique à l'APTS et construit de façon à répondre de façon optimale aux besoins identifiés mais en respectant le cadre budgétaire prévu aux dispositions nationales.
- c) Des sommes seront réservées pour des formations ou des participations à des séminaires scientifiques ou professionnels ou des congrès des ordres professionnels, dans la mesure où ces activités sont considérées pertinentes par le comité de développement des ressources humaines et qu'elles sont reliées aux tâches et fonctions exercées.

113.09 Mandat du comité

- a) Assure la priorisation des activités selon les montants prévus à la convention collective et définit les moyens en établissant les modalités d'application du plan d'activités afin de rencontrer les besoins de formation et de perfectionnement identifiés.
- b) Reçoit et analyse les besoins prioritaires en cours d'année et des demandes particulières.
- c) Assure le suivi budgétaire des sommes prévues à la convention collective et assure l'équité dans l'octroi des sommes entre toutes les personnes salariées couvertes par l'unité de négociation de l'APTS.

- d) Détermine le nombre de destinataires par groupe ou profession et, au besoin, détermine les destinataires dans des situations problématiques.
- e) Reçoit les informations obtenues du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), conformément à la lettre d'entente n° 3 des dispositions nationales, et fait des recommandations sur leur mise en application, si le comité le juge nécessaire et pertinent.

113.10 Conditions applicables aux personnes salariées

La personne salariée qui participe à une activité de formation en cours d'emploi, d'adaptation ou de perfectionnement 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.
- b) Si une telle activité 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 six (6) semaines qui suivent la fin de cette activité, à défaut de quoi, ces heures lui sont payées à taux simple.
- c) Les dépenses de séjour et de déplacement nécessaires à sa participation sont acquittées sur présentation de pièces justificatives.
- d) Un réaménagement d'horaires pourra être effectué de façon à permettre aux personnes salariées aux horaires de soir ou de nuit d'y accéder.
- e) L'Employeur met à la disposition des personnes salariées les volumes et les revues nécessaires pour assurer et augmenter la qualité des services.

113.11 Utilisation du budget de développement des ressources humaines

Le budget de développement des ressources humaines est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et de séjour ou de tout autre remboursement convenu entre l'Employeur et le Syndicat.

À la fin de chaque année financière, l'Employeur transmet au Syndicat un bilan des activités effectuées, comprenant le détail des dépenses encourues par ces activités.

113.12 Litiges

À défaut d'entente du comité sur les mandats qui lui sont dévolus ou encore à défaut d'entente quant aux choix des personnes candidates, les parties nommeront dans les dix (10) jours un médiateur-arbitre pour qu'il décide de la question. Le médiateur-arbitre dispose d'un délai de trente (30) jours suivant la présentation de l'argumentation par les parties afin de remettre sa décision.

S'il y a mésentente sur le choix du médiateur-arbitre, celui-ci est nommé d'office par le ministère de la Santé et des Services sociaux. Les honoraires du médiateur-arbitre sont assumés à part égales par les parties.

113.13 Conditions d'admissibilité

Sont admissibles aux activités de formation en cours d'emploi, d'adaptation ou de perfectionnement, toutes les personnes salariées visées par l'unité de négociation.

ARTICLE 114

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

114.01 Lors d'activités extérieures avec des usagers du CSSS de Saint-Jérôme, les personnes salariées appelées à accompagner ces derniers bénéficient des conditions de travail suivantes :

- 1) Si l'activité se déroule à l'intérieur d'un (1) quart de travail, la personne salariée reçoit la même rémunération qu'elle aurait reçue si elle était demeurée à l'établissement.
- 2) Si l'activité se déroule au-delà d'un (1) quart de travail, le second quart de travail n'est pas rémunéré mais la personne salariée pourra reprendre sept (7) heures en temps remis, et ce, au moment convenu avec sa personne supérieure immédiate.
- 3) Si l'activité se déroule au-delà de deux (2) quarts de travail dans la même période de vingt-quatre (24) heures, la personne salariée accumulera trois (3) heures en temps remis. Les heures excédentaires ne sont ni rémunérées ni remises.
- 4) Si l'activité se déroule sur une période supérieure à vingt-quatre (24) heures, les modalités mentionnées précédemment s'appliquent à chaque période de vingt-quatre (24) heures additionnelles.
- 5) Lorsque pour une période de vingt-quatre (24) heures, l'activité ne se déroule pas sur au moins deux (2) quarts complets et consécutifs, les heures réellement consacrées à l'activité seront rémunérées jusqu'à concurrence de sept (7) heures et l'excédent des heures de travail est accumulé en temps remis qui sera pris à un moment convenu avec sa personne supérieure immédiate.

ARTICLE 115

COMITÉS LOCAUX EN REGARD DES MATIÈRES PRÉVUES AUX PRÉSENTES DISPOSITIONS LOCALES, À L'EXCEPTION DES LIBÉRATIONS SYNDICALES REQUISES AUX FINS DE LA NÉGOCIATION DE CES MATIÈRES

115.01 Les parties conviennent de maintenir le Comité de relations de travail (CRT).

Ce comité assume aussi, le cas échéant et tant qu'applicable, le mandat du comité de relations professionnelles prévu à l'article 29 des dispositions nationales.

115.02 Les parties pourront convenir au comité de relations de travail de mettre sur pied un (1) ou des comités, et ce, au besoin et selon les problématiques identifiées et détermineront en conséquence les mandats et les règles de fonctionnement.

ARTICLE 116

ÉTHIQUE

116.01 Les parties conviennent des valeurs suivantes :

- respect des individus, quel que soit le rôle de chacune et chacun;
- transparence dans les communications;
- implication et consultation proactives de part et d'autres;
- innovation et créativité;
- ouverture d'esprit.

ARTICLE 117

AFFICHAGE D'AVIS

- 117.01** Tout document de nature syndicale ou professionnelle signé par une personne représentante du Syndicat est affiché dans les tableaux fermés à clef actuellement réservés à l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).
- 117.02** Tout ajout ou déplacement de tableaux sera soumis et discuté au Comité de relations de travail (CRT).

ARTICLE 118

ORDRE PROFESSIONNEL

- 118.01** La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf pour celle qui occupe un poste comportant des activités réservées au sens du Code des professions ou faisant partie d'un ordre à exercice exclusif.

ARTICLE 119

PRATIQUE ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

119.01 **Signature d'un document technique**

Tout document technique préparé par une personne salariée ou sous sa direction doit être signé par elle. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'Employeur. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteur, son titre et le centre d'activités auquel il appartient seront indiqués sur ce tel document. L'Employeur ne peut exiger qu'une personne salariée signe un document dont elle n'est pas l'auteur.

119.02 **Modification d'un document**

Nonobstant la clause précédente, aucune personne salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

119.03 **Suspension temporaire du droit de pratique**

La personne salariée qui détient un poste lui exigeant d'être membre de son ordre professionnel et qui subit une suspension temporaire de son droit de pratique pour des questions de mise à jour de ses connaissances est considérée être en absence autorisée non rémunérée pour la période exigée par son ordre.

Si l'ordre professionnel exige un stage comme condition de réadmission, à la demande de la personne salariée, l'Employeur prend tous les moyens nécessaires pour actualiser ce stage dans son établissement.

Les modalités applicables à cette absence autorisée sont celles prévues à l'article 26 des dispositions nationales et à l'article 112 des dispositions locales.

ARTICLE 120

TRANSPORT USAGER

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

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

Elle est considérée, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée selon l'article 20 des dispositions nationales.

Pour la durée du voyage de retour, la personne salariée est aussi considérée comme étant au travail et elle est alors rémunérée selon les modalités prévues au paragraphe 120.01-1) ci-dessus.

- 3) L'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation de pièces justificatives.
- 4) Pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assurera à la personne salariée une (1) période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.

ARTICLE 121

PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

121.01 Lorsque la personne salariée, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, etc.), l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation.

La personne salariée doit faire sa réclamation au plus tard dans les quatorze (14) jours de l'événement ou de la connaissance de l'événement.

ARTICLE 122

UNIFORMES

122.01 L'Employeur continue à fournir à ses personnes salariées les uniformes qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales.

122.02 Les uniformes de coton sont blanchis et repassés aux frais de l'Employeur.

ARTICLE 123

VESTIAIRE

123.01 L'Employeur met à la disposition de la personne salariée un endroit approprié pour le dépôt de ses vêtements et un endroit sous clef pour ses effets personnels.

Dans la mesure où les locaux de l'établissement le permettent, l'Employeur fournit une salle d'habillage aux personnes salariées.

ARTICLE 124

PAIEMENT DES SALAIRES

124.01 Chèque de paie

Sur le talon de chèque, l'Employeur inscrit :

- le nom de l'Employeur;
- le nom et le prénom de la personne salariée;
- le numéro de l'employé(e);
- le titre d'emploi;
- la date de la période de paie et la date du paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;
- la nature et le montant des primes, des indemnités, des allocations ou des suppléments versés;
- le taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire;
- le nombre de congés de maladie accumulés et l'ancienneté accumulée, là où c'est techniquement possible et sans frais supplémentaires pour l'Employeur.

L'Employeur doit présenter, sur des chèques distincts, les montants versés à titre de rétroactivité (s'il y a lieu), de paie de vacances, de congés maladie non utilisés au moment de leur « monnayabilité » et de protection du revenu (s'il y a lieu).

124.02 Périodes de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines.

124.03 Erreur

Advenant une erreur sur la paie d'un montant de quarante dollars (40 \$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution des chèques, en remettant à la personne salariée le montant dû.

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par son Employeur, il est convenu que la récupération d'une telle somme par l'Employeur se fera selon le mode convenu entre l'Employeur et la personne salariée ou, à défaut d'entente, selon les critères et les mécanismes suivants :

1. L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer :
 - a. cent vingt dollars (120 \$) par semaine, plus quarante dollars (40 \$) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3^e) dans le cas d'une personne salariée qui pourvoit aux besoins de son conjoint ou, si elle a charge d'enfant(s) ou si elle est le principal soutien d'une personne parente;
 - b. quatre-vingts dollars (80 \$) par semaine dans les autres cas.
2. L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de la personne salariée le montant prévu à l'alinéa précédent.

L'Employeur retient alors la somme versée en trop sur chaque paie, à raison de trente pour cent (30 %) du montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée.

Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des six (6) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée.

124.04 Montants dus au départ

L'Employeur remet ou expédie par la poste, à sa dernière adresse indiquée, à la personne salariée, un état des montants dus par l'Employeur en salaire et en bénéfices marginaux ainsi que son chèque de départ.

Ces sommes sont versées au plus tard à la prochaine période de versement de la paie.

ARTICLE 125

CAISSE D'ÉCONOMIE

125.01 L'Employeur encourage la mise en place de moyens favorisant l'épargne.

ARTICLE 126

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT, À L'EXCEPTION DES QUANTA

126.01 Travail à l'extérieur du port d'attache

Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache, elle est considérée comme étant au travail durant le temps employé à son déplacement. Lorsqu'une personne salariée débute ou termine sa journée à un lieu de travail autre que son port d'attache, elle n'est rémunérée que pour le temps qui excède ce qui est normalement nécessaire pour se rendre de sa résidence à son port d'attache.

A. Calcul des déplacements

Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée. La personne salariée ne peut avoir plus d'un port d'attache, sauf si elle détient plus d'un poste.

Le port d'attache est le lieu où la personne salariée exerce ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail. Dans les autres cas, le port d'attache est déterminé par l'Employeur, selon l'un ou l'autre ou les deux (2) critères suivants :

- 1) l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;
- 2) l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.

B. Frais d'automobile

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

Lorsqu'une personne salariée débute ou termine sa journée à un lieu de travail autre que son port d'attache, elle n'est indemnisée que pour l'excédant de la distance qu'elle doit normalement parcourir pour se rendre de sa résidence à son port d'attache.

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

126.02 Autre moyen de transport

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la personne salariée utilise sa propre automobile, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la personne salariée des frais ainsi occasionnés, le tout selon les modalités prévues aux dispositions nationales.

126.03 Repas

Si au cours de ses déplacements, la personne salariée ne peut, pour prendre son repas, se rendre à son port d'attache, à son domicile ou à une installation de l'établissement qui offre un service de cafétéria pour le personnel dans un délai raisonnable, elle peut prendre son repas à l'extérieur et a alors droit à l'indemnité fixée aux dispositions nationales.

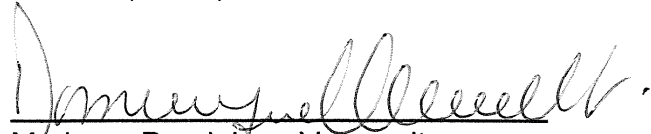
126.04 Stationnement

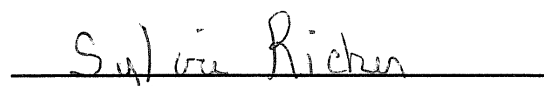
Considérant que l'Employeur exige de certaines personnes salariées qu'elles utilisent leur véhicule dans le cadre de leur travail, les parties poursuivront leur discussion afin de trouver des solutions satisfaisantes au manque de stationnement dans certaines installations de l'établissement.

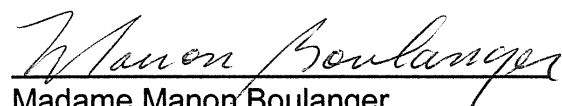
126.05 Le remboursement des déboursés auxquels la personne salariée a droit, en vertu du présent article et de l'article 33 des dispositions nationales, est effectué sur présentation de pièces justificatives.

En foi de quoi les parties ont signé, ce 14^e jour du mois de septembre 2007.

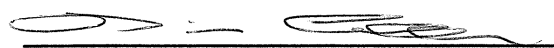
Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)


Madame Dominique Verreault
Présidente



Madame Sylvie Richer
Présidente de l'exécutif local


Madame Manon Boulanger
Vice-présidente de l'exécutif local



Madame Stéphanie Beaulieu
Secrétaire-trésorière de l'exécutif local


Monsieur Pierre Collin
Conseiller syndical


Centre de santé et de services sociaux de Saint-Jérôme

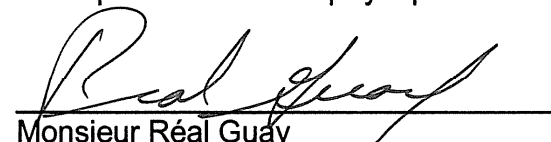

Monsieur Michel Bourbonnais
Directeur des ressources humaines


Madame Sylvie Lepage
Chef programme jeunesse


Monsieur Claude Bigeault
Chef biologie médicale


Monsieur Robert Côté
Directeur adjoint santé mentale


Monsieur Jacques Fréchette
Chef du programme nutrition et réadaptation en santé physique


Monsieur Réal Guay
Conseiller en relations du travail

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE A

PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLEUSES SOCIALES ET AGENTES DE RELATIONS HUMAINES

Objet : Mutations volontaires – Agent ou agente de relations humaines et travailleur social ou travailleuse sociale

Attendu que des personnes salariées détiennent, au jour de la signature des présentes, le titre d'emploi d'agent ou d'agente de relations humaines et que ce titre d'emploi figure dans la nomenclature des titres d'emplois.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les titres d'emploi d'agent ou d'agente de relations humaines (1553) et de travailleur social ou travailleuse sociale (1550) sont considérés comme un seul titre d'emploi aux fins de l'application des dispositions locales.
2. Les personnes salariées du titre d'emploi d'agent ou d'agente de relations humaines peuvent poser leur candidature à l'affichage de postes au titre de travailleur social ou travailleuse sociale, en vertu des dispositions de la convention collective et de toute entente agréée à l'échelle locale, et voir leur candidature considérée sans égard à la discipline de leur formation universitaire terminale de premier cycle dans le champ des sciences humaines et sans égard qu'elles ne sont pas membres en règle de l'ordre professionnel concerné.
3. Dans l'éventualité où une personne salariée candidate porte le titre d'agent ou d'agente de relations humaines et se voit nommée au poste affiché au titre de travailleur social ou travailleuse sociale, celle-ci conserve ses privilèges à l'égard du titre d'emploi d'agent ou d'agente de relations humaines et celle-ci est réputée occuper un poste d'agent ou d'agente de relations humaines.

ANNEXE B

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS LE CENTRE D'ACTIVITÉS DE L'IMAGERIE MÉDICALE (diagnostique)

La convention collective générale s'applique aux personnes salariées travaillant dans le centre d'activités de l'imagerie médicale dans la mesure où elle n'est pas modifiée par la présente annexe.

1. Article 109 : Structure de postes de fins de semaine

Les personnes salariées détentrices de postes à temps complet ne sont pas soumises au travail de fin de semaine, sauf ceux actuellement ciblés comme étant de fin de semaine (trois (3) postes radiodiagnostic n^{os} 8619, 8620, 8668, trois (3) postes de technologue spécialisé salle d'opération 8695, échographie 8607, scan 8663).

Malgré ce qui précède, ces personnes salariées peuvent exceptionnellement être appelées à tour de rôle par ordre inverse d'ancienneté à travailler de fin de semaine* afin de combler les journées pour lesquelles l'Employeur n'a pu trouver, chez les personnes salariées normalement de fin de semaine, de technologues en nombre suffisant pour assurer les besoins de fin de semaine. Cette modification d'horaire de travail n'est possible uniquement que si la personne salariée en est avisée au moins sept (7) jours à l'avance. De plus, cette personne salariée conserve le droit de revenir sur son horaire régulier du lundi ou vendredi si dans l'intervalle, l'Employeur a trouvé une autre personne à temps partiel ou non détentrice de poste pour couvrir le travail de fin de semaine en question.

L'Employeur n'a pas l'intention de créer d'autres postes à temps complet de fin de semaine sauf s'il survient une situation de réorganisation. Dans ce cas, l'Employeur rencontrera les personnes salariées et le Syndicat afin de trouver ensemble la meilleure solution.

2. Article 107 : Octroi de postes

2.1. Affichage et octroi de postes à temps partiel

Pour maintenir cette structure de postes et les droits prévus à la présente entente, les parties renoncent à l'application de la clause 107.10 des dispositions locales.

* Voir procédure interne – Procédure pour combler les quarts de travail les fins de semaine.

En conséquence, l'Employeur affichera tout poste vacant ou nouvellement créé.

Les parties reconnaissent le droit des personnes salariées d'obtenir, par ancienneté, plus d'un poste permanent à temps partiel. Lorsque ceux-ci sont compatibles, en termes de titre d'emploi, d'horaire de travail ou de semaine régulière de travail, ils seront fusionnés en un seul poste permanent qui comportera alors une garantie minimale d'heures plus élevée ou un statut de personne salariée détentrice de poste à temps complet.

Il est de plus possible qu'une personne salariée cumule deux (2) postes à temps partiel qui ne se montrent pas compatibles pour les motifs suivants :

- comportent deux (2) titres d'emploi;
- comportent une prestation de travail toutes les fins de semaine;
- nécessitent une sixième (6^e) présence au travail par semaine régulière de travail (sans dépasser trente-cinq (35) heures de travail par semaine);
- comportent une prestation de travail sur deux (2) quarts de travail différents.

2.2 Droit de postuler en congé à traitement différé

La personne salariée en congé à traitement différé peut postuler sur un poste affiché ou s'inscrire au registre des postes, et ce, pendant la durée du congé.

La personne salariée pourra obtenir le poste, le tout conformément aux modalités de l'article 107 des présentes dispositions. Dans le cas où le poste lui revient, pour l'obtenir, elle devra se désister de son régime de congé à traitement différé (bris de contrat conformément aux dispositions nationales) et revenir au travail au moment convenu avec l'Employeur mais dans un délai n'excédant pas trente (30) jours.

3. Article 106 : Modalités visant les affectations temporaires et la gestion de la liste de disponibilité

3.1 Notion de durée d'assignation (clause 106.05)

La notion de durée d'assignation de la clause 106.05, aux fins d'accorder des blocs de remplacements ou de fractionner les remplacements, passe de dix (10) jours à vingt-neuf (29) jours. Toutes les dispositions de l'article 106 qui réfèrent à ce délai de dix (10) jours sont modifiées par un délai de vingt-neuf (29) jours.

3.2 Assignation de moins de vingt-neuf (29) jours (modification d'horaire)

Ces assignations à la journée sont indiquées à l'horaire si elles sont prévisibles. Malgré qu'une affectation soit donnée et indiquée à l'horaire, la personne salariée demeure disponible pour toute assignation plus avantageuse en terme d'horaire de

travail (débouler par ancienneté), le tout dans la mesure où le changement peut être prévu au moins sept (7) jours à l'avance.

3.3 Assignation de vingt-neuf (29) jours et plus (mutation hors du poste à temps partiel de fin de semaine)

Malgré les dispositions de la clause 106.05 visant les assignations de vingt-neuf (29) jours et plus et advenant le cas que l'Employeur fait face à une pénurie de main-d'œuvre pour couvrir les postes de fin de semaine pouvant ainsi être découverts temporairement, les personnes salariées détentrices de poste à temps partiel qui ont été mutées temporairement hors de leur poste peuvent être appelées, par ordre inverse d'ancienneté, à retourner sur la partie de leur poste qui vise le travail de fin de semaine. Cette mesure d'exception s'appliquera le temps que des personnes salariées redeviennent disponibles ou que l'Employeur trouve ou forme du personnel additionnel pour accomplir ce travail de fin de semaine.

3.4 Dispositions applicables aux personnes salariées à temps complet de soir, de nuit et de fin de semaine

Pour les remplacements de vingt-neuf (29) jours et plus, une personne salariée détentrices de poste à temps complet de soir, de nuit ou comportant des fins de semaine de travail peut quitter temporairement son poste pour obtenir une assignation, et ce, en autant que son ancienneté lui permette.

3.5 Quart incomplet de travail (cinq (5) heures et moins)

Il est possible, à la personne salariée, de pouvoir effectuer des quarts complets de sept (7) heures pour combler une absence de jour, de soir ou de nuit, et ce, en sus des heures allouées sur son poste ou son assignation à temps partiel comportant des quarts incomplets de travail. Cette disposition s'applique malgré la règle de douze (12) heures entre les quarts de travail. Le taux de temps supplémentaire ne s'applique pas dans ce cas.

4. Article 110 : Système de garde

4.1 Les personnes salariées technologues en radiologie formées et désirant faire de la garde dans une spécialité devront s'inscrire sur la liste de garde prévue à cet effet.

4.2 Les personnes salariées qui effectuent la garde dans les secteurs scan, angio et PACS sont responsables de faire l'horaire de garde et doivent le remettre à la personne salariée assistante-chef. Ces personnes salariées sont alors responsables d'échanger entre elles leur tour de garde, si elles ne sont pas disponibles.

4.3 L'Employeur produit et est responsable de l'horaire visant la salle d'opération et de pourvoir aux remplacements.

4.4 Dans le cas où le nombre de personnes volontaires est insuffisant pour assurer le fonctionnement du service de garde, les personnes aptes y seront alors soumises à tour de rôle.

4.5 Les donations de garde doivent se réaliser sur une base équitable entre toutes les personnes salariées inscrites sur une liste de garde.

4.6 Définition de « apte »

- Toutes les personnes salariées technologues affectées habituellement dans la spécialité visée soit par leur poste détenu ou par leur garantie d'heures.
- Les personnes salariées qui effectuent un remplacement de vingt-neuf (29) jours et plus sur les postes visés à l'alinéa précédent.
- Toutes les personnes salariées technologues qui offrent une disponibilité pour travailler dans une spécialité, pour le temps supplémentaire et/ou pour la garde.

4.7 Garde visant le système PACS

Les parties conviennent que les personnes salariées qui effectuent la garde afin de gérer le système PACS l'effectuent généralement à partir de leur domicile. Dans ce cas, l'Employeur rembourse une partie des frais d'Internet haute vitesse et met à la disposition des personnes salariées des outils et un accès informatique convenables. La personne salariée reçoit une rémunération minimale d'une (1) heure de travail à taux simple pour chaque appel effectué.

Les parties, moyennant un préavis de soixante (60) jours, peuvent mettre fin à la présente entente auquel cas, elles se rencontreront pour convenir des nouvelles modalités applicables.

5. Clause 110.01 : Répartition du temps supplémentaire

5.1 Lorsqu'il est nécessaire d'imposer aux personnes salariées de travailler de façon obligatoire sur un quart de travail en temps supplémentaire, la règle du tour de rôle par ordre inverse d'ancienneté s'applique, le tout en respectant le plus possible une répartition équitable.

5.2 Selon les besoins, toutes les personnes salariées technologues aptes à faire le travail seront considérées dans ce processus d'imposition de temps supplémentaire (pointage).

5.3 Dans un cas de force majeure, une personne salariée technologue non apte dans un secteur pourra être déplacée de son poste pour combler l'absence. Dans ce cas, deux (2) déplacements équivalent à un pointage aux fins de la répartition équitable.

- 5.4** Lorsqu'une personne salariée technologue est en vacances le dimanche et qu'il y a besoin à combler le samedi, on passera à la suivante et son tour ne sera pas compté.
- 5.5** Les personnes salariées de nuit ne peuvent être mises dans l'obligation d'effectuer du temps supplémentaire obligatoire de jour à moins qu'il ne se soit écoulé vingt-quatre (24) heures entre la fin et la reprise du travail sur leur quart de nuit régulier.
- 6.*** **Prolongation de la période d'initiation et d'essai – Technologue spécialisé en radiologie – Service de médecine nucléaire et laboratoire vasculaire**

Les parties conviennent que la période d'initiation et d'essai de technologue spécialisé en radiologie au service de médecine nucléaire et du laboratoire vasculaire (secteur laboratoire vasculaire) est de quatre-vingt-dix (90) jours de travail.

Les parties conviennent également que la personne salariée qui obtient un poste de technologue spécialisé en radiologie au service de médecine nucléaire et du laboratoire vasculaire (secteur laboratoire vasculaire) s'engage à demeurer sur ce poste pour une durée de douze (12) mois une fois à la période d'initiation et d'essai complétée. Cet engagement n'a pas pour effet d'empêcher une personne salariée de postuler et d'obtenir un poste plus avantageux.

* Entente ajoutant le point 6 à l'annexe B [26-05-2010].

ANNEXE C

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS LES CENTRES D'ACTIVITÉS DE BIOLOGIE MÉDICALE

La convention collective générale s'applique aux personnes salariées travaillant dans les centres d'activités du laboratoire dans la mesure où elle n'est pas modifiée par la présente annexe.

1. Article 106 : affectation temporaire et gestion de la liste de disponibilité

1.1 Le troisième (3^e) paragraphe de la clause 106.05 de la convention collective générale est modifié de la façon suivante :

Lorsque la durée prévue de l'assignation est de quatorze (14) jours et plus, une personne salariée détentrice de poste à temps partiel et inscrite sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste et obtenir, par ordre d'ancienneté, cette assignation dans tous les centres d'activités du laboratoire, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche et que son ancienneté soit supérieure à celle des autres personnes salariées de la liste de disponibilité. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus de trois (3) mutations, et ce, pour des postes plus avantageux.

Pour les postes simples du centre d'activités microbiologie, une telle assignation n'est possible que dans la mesure où la personne salariée peut être remplacée sur son poste. Dans le cas contraire et pour des remplacements dont le nombre d'heures est supérieur à son poste, la personne salariée se voit offrir des remplacements pour combler la différence entre les heures prévues à son poste et celles prévues au remplacement qui lui est refusé.

La personne salariée à temps partiel dont l'horaire comporte des parties de journée de travail (moins de sept (7) heures) peut quitter son poste selon son ancienneté pour effectuer une assignation comportant un plus grand nombre d'heures par jour de travail.

1.2 La notion de dix (10) jours mentionnée à plusieurs clauses de l'article 106 est remplacée par celle de quatorze (14) jours.

1.3 La clause 106.07 de la convention générale est modifiée de la façon suivante :

Lorsqu'un remplacement de soixante (60) jours et plus débute alors qu'une personne salariée de la liste de disponibilité est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours.

- 1.4** Les parties conviennent que lorsqu'une personne salariée n'a pas travaillé dans un centre d'activités depuis plus de deux (2) ans, à défaut d'une autre période de formation, celle-ci n'est plus considérée comme étant apte à travailler dans ce centre d'activités.
- 1.5** Les dispositions de la clause 106.10 concernant la création de blocs de remplacements en regroupant plus d'un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire s'appliquent dans la mesure où les personnes salariées sont disponibles pour couvrir toute la période prévue par le bloc de vacances. Une personne salariée peut cependant modifier sa période de congé annuel afin d'être disponible pour couvrir cette période. La nouvelle période de prise de vacances est alors déterminée après entente avec l'Employeur.

2. Article 107 : Affichage et octroi de postes

- 2.1** Une disposition particulière s'ajoute aux dispositions de la convention générale, soit :

Des postes temporaires de personnes salariées institutrices cliniques à temps complet ou à temps partiel peuvent être créés par l'Employeur.

Ces postes sont affichés dans l'ensemble du laboratoire et offerts par ancienneté parmi les personnes salariées répondant aux exigences normales de la tâche. La personne salariée qui obtient un de ces postes continue, le cas échéant, d'occuper son poste de personne salariée technicienne ou de technologiste médicale d'origine et conserve tous les droits qui s'y rattachent. De la même façon, la personne salariée de la liste de disponibilité qui obtient un tel poste n'est pas restreinte pour autant dans son droit d'obtenir un poste de personne salariée technicienne ou de technologiste médicale dans un centre d'activités du laboratoire. L'Employeur doit également lui offrir toute assignation à laquelle elle aurait droit si elle n'était pas détentrice de ce poste. L'Employeur peut cependant déplacer la personne salariée de son assignation afin qu'elle exécute les tâches nécessitées par son poste de personne salariée institutrice clinique.

- 2.2** Une seconde disposition particulière s'ajoute aux dispositions de la convention générale, soit :

La personne salariée en congé à traitement différé peut postuler sur un poste affiché ou s'inscrire au registre des postes pour la durée où elle est absente du travail.

Pour obtenir un poste, suite à l'application des dispositions pertinentes prévues à l'article 107 de la convention générale, la personne salariée doit alors se désister immédiatement de son congé à traitement différé.

ANNEXE D*

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TECHNICIENNES EN DIÉTÉTIQUE

1. Aménagement du temps de travail – Horaire comprimé (clause 109.10)

1.1 L'horaire comprimé de travail est maintenu pour les personnes salariées détentrices de poste à temps partiel d'assistantes-chefs techniciennes en diététique du secteur de travail « Administration » du centre d'activités « Service alimentaire » et pour les personnes salariées techniciennes en diététique effectuant un remplacement sur ces postes.

L'Employeur convient que le titre d'emploi réel des personnes salariées visées exerçant les tâches et fonctions sur ces postes au secteur « Administration » sont des postes au titre d'emploi d'assistante-chef.

1.2 La durée totale de l'horaire est de quatre (4) semaines et inclut deux (2) périodes de paie complètes.

1.3 La période comptable des heures régulières de travail passe de sept (7) à quatorze (14) jours (période de paie). La durée régulière de travail à l'intérieur de cette période est de soixante-dix (70) heures de travail. Par contre, une personne salariée ne peut effectuer plus de quarante (40) heures de travail par semaine. La journée de travail passe de sept (7) à dix (10) heures de travail par jour. Tout travail au-delà de ces périodes régulières de travail est considéré au taux de temps supplémentaire.

Il est possible à une personne salariée disponible et volontaire d'effectuer une sixième (6^e) présence au travail par semaine. La notion de temps supplémentaire ne s'applique cependant pas dans ce cas.

1.4 Les périodes de repos (clause 109.04) sont accordées au prorata du temps travaillé en fonction d'un horaire de sept (7) heures par jour soit :

$10/7 \times 0,5 \text{ hre} = 0,72 \text{ heure de pause par journée de travail de } 10 \text{ (dix) heures.}$

1.5 La période probation (clause 103.01), d'initiation et d'essai (clause 107.14) se calcule en heures travaillées en faisant les adaptations nécessaires considérant les dispositions locales pertinentes (probation : trois cent quinze (315) ou quatre cent vingt (420) heures, selon le cas; initiation et essai : deux cent dix (210) heures).

* Entente modifiant l'annexe D [12-03-2008].

- 1.6** L'ancienneté et l'expérience des personnes salariées visées sont calculées en fonction du temps travaillé par rapport à leur titre d'emploi.
- 1.7** Toutes les conditions de travail de la convention collective sont maintenues en faisant les adaptations nécessaires, considérant que les gains se calculent en fonction des heures prévues à l'horaire comprimé.
- 1.8** Les postes visés par cet horaire sont considérés des postes de jour.

2. Octroi de poste à temps partiel et cumul de postes (article 107)

2.1 En plus de l'application générale de la clause 107.10, il est possible qu'une personne salariée cumule deux (2) postes à temps partiel qui se montrent non compatibles pour les motifs suivants :

- comportent deux (2) titres d'emploi différents;
- comportent deux (2) secteurs ou deux (2) centres d'activités différents;
- comportent une prestation de travail sur deux (2) quarts différents de travail, sans respecter l'intervalle minimum de travail à l'occasion d'un changement de quart;
- comportent une prestation de sept (7) et de trois (3) heures de travail par jour pour un total cumulé de dix (10) heures de travail par jour.

Dans ces situations, les personnes salariées cumuleront les postes qui ne seront pas fusionnés. Les personnes salariées pourront démissionner de l'un des deux postes détenus tout en demeurant détentrices de poste, et ce, sans pénalité.

2.2 Considérant les postes à temps partiel de trois (3) heures sur le quart de soir et la possibilité de cumul de postes ou d'assignations avec un quart complet de travail de jour, la personne salariée assignée ou affectée sur un poste de trois (3) heures de travail de soir recevra sa prime de soir pour l'ensemble des heures travaillées à ce poste, indépendamment du fait qu'elle cumule ou non pour la même journée une assignation ou une affectation de sept (7) heures sur le quart de jour.

2.3 Les remplacements d'une personne salariée détentrice de deux (2) postes à temps partiel du même titre d'emploi, conformément à la présente disposition particulière, sont accordés d'abord en un seul et même remplacement, malgré la présence de deux (2) postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire.

En ce qui concerne les remplacements d'une personne salariée détentrice de deux (2) postes à temps partiel de titres d'emploi différents, conformément à la présente disposition particulière, ils sont accordés de façon distincte l'un de l'autre.

- 2.4** Les conditions de l'article 1 de la présente annexe (Horaire comprimé) s'appliquent aux personnes salariées qui, suite à l'application des présentes permettant le cumul d'assignations ou d'affectations, sont appelées à travailler dix (10) heures par jour.
- 2.5** Advenant que tous les postes de trois (3) heures soient éliminés de la structure de postes, les parties reverront l'article 2 de la présente annexe et évalueront la possibilité de créer des postes composés ou fusionnés.
- 3.** La clause 109.09 de la convention générale est modifiée afin de permettre, en période estivale, d'étendre la période couverte par l'horaire sur l'ensemble des périodes comprenant les mois de juin, juillet et août. Cet horaire de travail sera affiché au plus tard le 15 avril et comprendra les remplacements à effectuer.

4. Congé annuel technicien(ne) et assistant(e) technicien(ne) en diététique

Considérant les articles 111.08 et 111.10 de la convention collective;

Considérant la volonté des parties de favoriser le remplacement durant la période de congé annuel;

Considérant la Loi sur le régime de négociation dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R8.2);

Les parties conviennent de ce qui suit :

4.1 Préambule

Le préambule fait partie de la présente entente et procède à son interprétation.

La présente entente modifie les dispositions locales de la convention collective et est intégrée à celle-ci.

4.2 Congé annuel

L'employeur détermine le congé annuel des personnes salariées, par ancienneté, mais tout titre d'emploi confondu. Conformément à l'article 111.10, les vacances sont octroyées par secteur. Il y a donc deux (2) listes de congés annuels, soit une pour l'hôpital et une pour l'hébergement de soins longue durée.

4.3 Difficulté d'application

Advenant une difficulté d'application, les parties se rencontrent afin de convenir d'autres modalités.

ANNEXE E

VACANCES FRACTIONNÉES (DIX (10) JOURS)

- **BIOLOGIE MÉDICALE**
 - **PERSONNES SALARIÉES TECHNICIENNES EN DIÉTÉTIQUE**
 - **PERSONNES SALARIÉES PROFESSIONNELLES CHSLD**
-

Clause 111.13

Malgré la clause 111.13, les personnes salariées travaillant dans les centres d'activités de la biologie médicale, dans les secteurs de la nutrition clinique, du service alimentaire ainsi que dans les secteurs du service social et de la réadaptation PPA, et ce, en soins de longue durée, peuvent fractionner jusqu'à dix (10) jours de congé annuel par année.

ANNEXE F

AMÉNAGEMENT HORAIRE TEMPS DE TRAVAIL (CLAUSE 109.10) - CLSC

Installation CLSC

L'aménagement du travail en place à la date de signature dans les installations CLSC pour les groupes visés, et ce, tel qu'il appert de la note de service datée du mois de mars 2007, est maintenu.

Pendant l'application de cet aménagement, l'intervalle minimum prévu aux dispositions nationales ne s'applique plus.

L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cet aménagement sur avis écrit de soixante (60) jours à l'avance.

NOTE DE SERVICE SUR LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET LE TEMPS ACCUMULÉ

DATE : Mars 2007

À : Tous les intervenants de l'Équipe Famille-Enfance, Jeunesse, Adulte, Santé mentale adulte et jeunesse (APTS, CSN).

OBJET : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE / TEMPS ACCUMULÉ

Bonjour,

Suite à une discussion au niveau des relations de travail, il nous apparaît important de préciser certaines informations concernant le temps supplémentaire. La majorité des règles découlent d'ententes locales et de l'application de la convention collective.

Au fil du temps, le temps supplémentaire effectué est devenu une pratique ressemblant davantage à un « *horaire flexible* » (sauf pour certains services) permettant ainsi une accumulation de temps à reprendre ultérieurement.

Le temps accumulé répond aux besoins du personnel pour l'organisation de son temps de travail et de prise de congé. Il va sans dire qu'il convient aussi à l'employeur pour répondre à certaines situations de la clientèle (travailleur, calendrier scolaire, etc.).

Par contre, avec l'évolution des besoins dans les services, il est important de revoir les règles qui s'appliquent au temps supplémentaire et à l'accumulation de temps.

L'aménagement du temps de travail est un sujet qui sera traité dans le cadre des négociations locales. Mais en attendant, voici les normes que nous appliquerons :

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- Le temps supplémentaire ne peut être fait qu'à la demande du supérieur immédiat ou avec son autorisation au préalable. Ainsi, ce temps sera payé ou accumulé selon les dispositions qui régissent les professionnels et les techniciens (temps simple, temps et demi, etc.).
- Le personnel régulier (bachelier) ne peut pas faire plus de cinq (5) heures de temps supplémentaire dans la semaine où ses 35 heures régulières sont complètes, sinon la Loi sur les normes du travail devra s'appliquer à ce moment-là (taux et demi après 40 heures).

TEMPS ACCUMULÉ

- Le personnel ne peut faire plus de cinq (5) heures de travail dans la semaine où ses 35 heures régulières sont complètes. Le temps accumulé s'effectue en temps simple à la fois pour les professionnels et les techniciens.
- Le personnel ne peut pas accumuler plus de 21 heures de temps à reprendre et celui-ci est repris après entente avec son employeur en respectant les besoins du service.
- Le personnel de la liste de rappel ou à temps partiel ne peut accumuler de temps.
- La charge de cas doit justifier l'ajout d'heure à la semaine normale de travail.

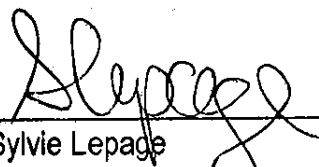
TEMPS DE REPOS

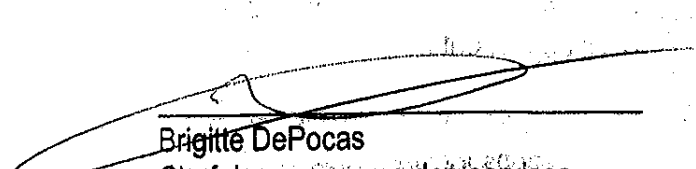
Malgré les exigences du temps supplémentaire et les possibilités du temps accumulé, il demeure important de prendre des périodes de repos dans une journée de travail. Les pauses sont prévues pour cela et surtout l'heure du repas.

Pour ces raisons, l'heure de repas ne peut être utilisée pour accumuler du temps ou à l'inverse pour réduire sa journée de travail, sauf pour des situations particulières.

Nous espérons que les informations transmises sont claires, sinon n'hésitez pas à communiquer avec nous pour plus de précisions et cela dans le but de s'assurer d'une meilleure compréhension mutuelle sur la gestion du temps de travail.

En vous remerciant à l'avance de votre collaboration,


Sylvie Lepage
Chef de programme Jeunesse


Brigitte DePocas
Chef de programme des services
ambulatoires et réadaptation

P.S. : Cette note s'adresse également au personnel sous la responsabilité de Nancy Déry, chef de service intérimaire Santé mentale enfance jeunesse.

ANNEXE G*

AFFECTATIONS DANS CERTAINS SECTEURS – PROGRAMMES SANTÉ MENTALE, PPA ET FEJSC

- Considérant** la définition de « centre d'activités » à l'article 102 et de secteur de travail à la clause 107.06 des dispositions locales de la convention collective APTS;
- Considérant** les négociations locales et la lettre d'entente n° 7 des dispositions nationales;
- Considérant** certaines particularités en ce qui concerne le centre d'activités **Programme services sociaux PPA**, secteurs SAD et Hôpital, le centre d'activités **Programme de santé mentale adulte ambulatoire et de réadaptation**, secteur accueil et suivi **psychosocial** ainsi que le centre d'activités **Programme jeunesse**, secteur services psychosociaux aux jeunes en difficulté;
- Considérant** la stabilité des affectations de travail dans ces secteurs;
- Considérant** que les responsabilités et les tâches des personnes salariées ne sont pas modifiées;
- Considérant** la Loi sur le régime de négociation dans le secteur public et parapublic (L.R.Q., c. R8.2);

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Préambule

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et procède à son interprétation.

2. Programme de santé mentale adulte ambulatoire et de réadaptation

L'Accueil et le suivi psychosocial adulte est un secteur du centre d'activités Programme de santé mentale adulte ambulatoire et de réadaptation.

Dans la mesure du possible, les tâches et fonctions particulières attribuées distinctement aux personnes salariées affectées à l'accueil et au suivi seront stables.

* Entente créant l'annexe G [29-05-2008].

3. Programme de services sociaux

Secteur SAD (soutien à domicile)

Le *SAD* est un secteur du centre d'activités *Programme de services sociaux*.

Dans la mesure du possible, les tâches et fonctions particulières attribuées distinctement aux personnes salariées affectées à l'accueil, au suivi, au suivi court terme, aux soins palliatifs, à l'admission hébergement et gestionnaire de cas seront stables.

Secteur Hôpital

Le *secteur hôpital* est un secteur du centre d'activités *Programme de services sociaux*.

Dans la mesure du possible, les tâches et fonctions particulières attribuées distinctement aux personnes salariées affectées à l'urgence, en gériatrie active et aux unités de soins (incluant la RFI) seront stables.

4. Programme jeunesse

Les *services psychosociaux aux jeunes en difficulté* est un secteur du centre d'activités *Programme jeunesse*.

Dans la mesure du possible, les tâches et fonctions particulières attribuées distinctement aux personnes salariées affectées à l'accueil et au suivi liaison jeunesse seront stables.

5. Éléments indicatifs au poste

Les affectations de travail dans les secteurs de travail identifiés à la présente entente sont un élément indicatif du poste, conformément à la clause 107.05 des dispositions locales de la convention collective.

6. Poste vacant

Dans le cas où un poste devient vacant dans l'un des secteurs prévus à la présente entente, l'employeur offre l'affectation de travail, par ordre d'ancienneté à l'intérieur du secteur de travail, aux personnes salariées détentrices d'un poste du même titre d'emploi et du même quart de travail que le poste devenu vacant.

Le poste résiduel est alors soumis aux dispositions de l'article 107 de la convention collective.

7. Modifications

Toutes modifications subséquentes apportées aux affectations de travail seront transmises au Syndicat après discussion avec celui-ci.

8. Intégration aux dispositions locales

La présente entente est intégrée aux dispositions locales de la convention collective et constitue l'annexe G.

ANNEXE H*

RÉPARTITION DES FINS DE SEMAINE

Considérant l'organisation des soins et services et du travail à la direction Famille-Enfance-Jeunesse et Service à la collectivité;

Considérant la clause 109.07 qui stipule que la répartition du travail de fins de semaine se réalise sur la base de tous les secteurs d'un centre d'activités;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Malgré la clause 109.07 des dispositions locales de la convention collective, l'ensemble des intervenantes psychosociales (TS-ARH) des centres d'activités (programme Petite enfance, programme Jeunesse, programme Soins et réadaptation enfance/jeunesse) compris dans la direction Enfance-Famille-Jeunesse-Service à la collectivité est soumis à la répartition équitable du travail de fins de semaine, à l'exclusion du secteur Clinique de développement.
2. En ce qui concerne la répartition du travail pendant les journées de congés fériés, elle s'effectuera uniquement à l'intérieur du centre d'activités concerné (programme Jeunesse), à moins que certaines personnes salariées des autres centres d'activités se déclarent volontaires à y participer.
3. L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette entente moyennant un préavis à cet effet d'au moins 60 jours.

* Entente créant l'annexe H [02-12-2008].

ANNEXE I a)*

ACCESSIBILITÉ EN EMPLOI ET AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES – OCTROI DES REMPLACEMENTS EN FONCTION DES EXIGENCES – PORTES D'ENTRÉE EN FEJSC ET EN DPSMD

1. Affichage de poste avec exigences d'expérience

Lors de l'affichage d'un poste comportant des exigences d'expérience, une note indicative apparaît à l'affichage spécifiant que si aucun candidat ne répond aux exigences demandées, une évaluation des candidats sera faite par pointage et entrevue.

2. Octroi du poste avec exigences d'expérience

Étape 1

Le poste est octroyé à la personne salariée la plus ancienne répondant aux exigences demandées.

Étape 2

Dans le cas où aucune personne salariée ne répond aux exigences demandées, l'employeur convoque en entrevue la personne candidate la plus ancienne qui atteint la note de trente-cinq (35) points à partir des barèmes suivants. Toutefois, si la personne la plus ancienne atteint quatre-vingts (80) points, le poste lui est octroyé sans entrevue.

Expérience en lien avec l'exigence requise

- 1 à 4 mois 15 points
- > 4 à 6 mois 25 points
- > 6 à 10 mois 35 points
- > 10 à 12 mois 40 points

Expérience dans le titre d'emploi :

- moins d'un (1) an 15 points
- > 1 à 3 ans 25 points
- > 3 à 5 ans 35 points
- > 5 ans et + 40 points

L'Employeur octroie le poste à la personne candidate la plus ancienne qui atteint une note totale, de quatre-vingts (80) points au terme de l'entrevue comptabilisée sur quarante-cinq (45) points.

* Entente créant l'annexe I a) [15-04-2011].

Si la personne candidate la plus ancienne n'obtient pas la note de quatre-vingts (80), la personne suivante en ancienneté atteignant ou dépassant la note de trente-cinq (35) points est convoquée en entrevue, et ainsi de suite.

La période d'essai de la personne salariée ayant obtenu le poste par pointage sera soumise à une période d'initiation et d'essai de soixante (60) jours. Dans le cas de poste demandant une formation de quatre (4) semaines et plus, la période d'initiation et d'essai est prolongée d'autant de jours de travail que dure cette période de formation. Pour une formation d'une durée inférieure à quatre (4) semaines, les parties peuvent, après entente, convenir de prolonger la période d'initiation et d'essai.

Étape 3

À défaut de personne candidate ayant atteint une note totale de quatre-vingts (80) points à l'étape 2, l'employeur octroie le poste à la personne salariée candidate la plus ancienne qui obtient une note de 70 % à l'entrevue (soit 32 points sur un total de 45). Est donc considérée à cette étape :

- La personne salariée candidate s'étant qualifiée pour l'entrevue à l'étape 2 et ayant obtenu une note de 70 %.
- La personne salariée candidate ne s'étant pas qualifiée pour l'entrevue à l'étape 2 et qui obtient à cette étape une note de 70 % à l'entrevue.

À défaut de personne candidate, le poste peut être affiché et comblé à l'externe.

3. Octroi des remplacements

Les remplacements sont offerts, par ancienneté, aux personnes salariées disponibles répondant aux exigences du poste.

À défaut de combler le remplacement par une personne salariée répondant aux exigences du poste, le remplacement est offert, par ancienneté, à la personne salariée qui détient minimalement six (6) mois d'expérience auprès de la clientèle concernée. Aux seules fins de remplacement, le stage terminal supervisé est considéré dans le calcul du six (6) mois d'expérience.

À défaut de combler ainsi le remplacement, il est offert, par ancienneté, aux personnes salariées disponibles répondant aux exigences normales de la tâche autre que l'exigence auprès de la clientèle concernée.

4. Portes d'entrée en FEJSC et à la direction de la santé mentale et dépendances

Par la présente entente, les parties conviennent d'identifier des portes d'entrée qui sont des secteurs de travail dont les postes, lors de leur affichage, ne requièrent aucune expérience auprès d'une clientèle spécifique.

5. Direction famille enfance jeunesse et services à la collectivité

Les portes d'entrée sont les suivantes :

- Au centre d'activités Programme jeunesse (pour le titre d'emploi travailleur social / ARH) :
 - Secteur de travail : Services psychosociaux aux jeunes en difficulté, à l'affectation Suivi régulier;
 - Secteur de travail : Services sociaux scolaires.

6. Direction du programme de santé mentale et dépendance

Les portes d'entrée sont les suivantes :

- Au centre d'activités Programme ambulatoire santé mentale adulte :
 - Secteur de travail : Accueil psychosocial et guichet en santé mentale adulte.
À compter de la signature de la présente entente, les postes affichés dans ce secteur seront accessibles aux travailleuses et travailleurs sociaux, agentes et agents de relations humaines, psychologues et psycho éducateurs.
 - Secteur de travail : Suivi psychosocial adulte.

Dans le cas où le poste, au secteur Accueil psychosocial et guichet en santé mentale adulte, est octroyé à une ou un psychologue ou une psychoéducatrice ou un psychoéducateur, ceci ne peut faire en sorte de générer la répartition des fins de semaine, des congés fériés ou de la garde pour l'ensemble des psychologues ou des psychoéducatrices ou psychoéducateurs du centre d'activités.

7. Spécialisation des services dans les secteurs identifiés comme portes d'entrée

Advenant que les services à offrir deviennent plus spécialisés dans les secteurs de travail identifiés dans la présente entente; l'employeur, sur préavis de trente (30) jours, avise le syndicat du retrait du ou des dits secteurs de travail comme étant portes d'entrée.

Les parties se rencontrent pour tenter d'identifier un ou d'autres secteurs de travail ou un ou des postes pouvant être considérés comme porte d'entrée.

ANNEXE I b)*

PORTES D'ENTRÉE EN FEJSC POUR LES NUTRITIONNISTES MODALITÉS D'ASSIGNATION POUR LES NUTRITIONNISTES ET ERGOTHÉRAPEUTES PORTES D'ENTRÉE POUR LES ORTHOPHONISTES

1. Notion de porte d'entrée

Par la présente entente, les parties conviennent d'identifier des portes d'entrée qui sont des secteurs de travail ou centre d'activités dont les postes, lors de leur affichage, ne requièrent aucune expérience auprès d'une clientèle spécifique.

2. Porte d'entrée pour le titre d'emploi *orthophoniste et ergothérapeute*

Pour le titre d'emploi *orthophoniste et ergothérapeute*, la porte d'entrée est :

- Au centre d'activités *Programme de soins et réadaptation enfance/jeunesse*
 - Secteur de travail : *Services de réadaptation externe*

3. Portes d'entrée pour le titre d'emploi *nutritionniste*

Pour le titre d'emploi *nutritionniste*, les portes d'entrée sont :

- Au centre d'activités *Programme de soins et réadaptation enfance/jeunesse*
 - Secteur de travail : *Services sociaux Di-TED-DP*
- Au centre d'activités *Services à la collectivité (santé publique)*

4. Octroi de poste avec exigence d'expérience

4.1 Orthophoniste, ergothérapeute et nutritionniste

Les modalités d'octroi de poste avec exigence d'expérience convenues à l'entente *Accessibilité en emploi et au développement des compétences*, signée le 15 avril 2011, trouvent application pour la dotation de poste *orthophoniste, ergothérapeute et nutritionniste*.

4.2 Nutritionniste

Aux fins de dotation de poste *nutritionniste* avec exigence d'expérience, deux (2) ans d'expérience à la clinique externe de *Nutrition clinique* au centre d'activités *Services professionnels en santé physique*, est reconnu comme équivalent à un (1) an d'expérience auprès de la clientèle enfance jeunesse.

* Entente créant l'annexe I b) [23-09-2011].

5. Octroi des remplacements au titre d'emploi Nutritionniste

5.1 Assignation des personnes salariées titulaires de poste à temps complet

Exceptionnellement pour les nutritionnistes, la clause 106.06 C) des dispositions locales de la convention collective trouve application entre les *Directions programme de santé physique, Direction FEJSC et Direction personnes en perte d'autonomie.*

La personne salariée demeure toutefois assujettie à un maximum d'inscription dans deux (2) secteurs de travail.

5.2 Octroi des remplacements en vertu de l'article 106.05

Les remplacements de nutritionniste sont offerts, par ancienneté, aux personnes salariées disponibles sur la liste de disponibilité et répondant aux exigences du poste. Exceptionnellement pour les nutritionnistes, pour les assignations de dix (10) jours et plus, la personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel peut, à son rang d'ancienneté, quitter temporairement son poste pour un remplacement *dans un* autre centre d'activités. Selon la capacité de remplacer le poste de la personne salariée dans son centre d'activités, la date d'entrée en fonction sur le remplacement est différée jusqu'à ce que le poste libéré temporairement puisse être comblé.

À défaut de combler le remplacement par une personne salariée répondant aux exigences du poste, le remplacement est offert, par ancienneté, à la personne salariée qui détient minimalement six (6) mois d'expérience auprès de la clientèle concernée. Aux seules fins de remplacement, les stages de troisième (3^e) et quatrième (4^e) année auprès de la clientèle concernée par l'exigence sont considérés dans le calcul du six (6) mois d'expérience.

À défaut de combler ainsi le remplacement, il est offert, par ancienneté, aux personnes salariées disponibles répondant aux exigences normales de la tâche autre que l'exigence auprès de la clientèle concernée et possédant deux (2) ans d'expérience clinique à titre de nutritionniste.

6. Durée

Advenant que les services à offrir deviennent plus spécialisés dans le centre d'activités ou les secteurs de travail identifiés dans la présente entente, l'employeur, sur préavis de trente (30) jours, avise le syndicat du retrait du centre d'activités ou du ou des dits secteurs de travail comme étant porte(s) d'entrée.

Les parties se rencontrent pour tenter d'identifier un ou d'autres secteurs de travail ou un ou des postes pouvant être considérés comme porte d'entrée.

ANNEXE J**

ENTENTE RELATIVE À L'IMPLANTATION DE L'HORAIRE 9 JOURS/70 HEURES PAR DEUX (2) SEMAINES

1. Personnes salariées visées

La présente entente s'adresse à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet.

2. Critères d'accessibilité

2.1 L'horaire 9 jours / 70 heures par deux (2) semaines ne s'applique que dans les centres d'activités et les secteurs dont les besoins du service le permettent. De plus, l'employeur se réserve le droit d'établir le nombre de personnes salariées d'un même titre d'emploi, d'un même centre d'activités ou d'un même secteur, pouvant se prévaloir de ce type d'horaire. En annexe, la liste des centres d'activités ou des secteurs où il est impossible d'appliquer l'horaire 9 jours/ 70 heures par deux (2) semaines.

2.2 L'horaire 9 jours / 70 heures par deux (2) semaines s'applique sur une base individuelle et la demande doit être acheminée à l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance. Advenant que plus de demandes soient déposées qu'il n'est possible d'en accorder, l'Employeur autorise ledit ou lesdits horaires aux personnes salariées les plus anciennes parmi celles qui n'ont pas bénéficié d'un tel horaire au cours des cinq (5) dernières années. Les personnes salariées qui n'auront pu obtenir l'horaire demandé auront alors priorité, malgré l'ancienneté des personnes salariées qui déposeront des demandes.

2.3 La personne salariée adhère à l'horaire 9 jours / 70 heures par deux (2) semaines pour une durée d'un (1) an.

2.4 Une fois l'aménagement convenu, la durée et les modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'employeur et de la personne salariée concernée.

2.5 Lors de mutation volontaire de la personne salariée, l'aménagement du temps travail prend fin au moment du transfert sur le nouveau poste.

* Entente créant l'annexe J [19-01-2010].

* Entente modifiant l'annexe J [01-04-2011].

3. Horaire de travail

3.1 La semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures prévue aux dispositions de la convention collective est modifiée par un horaire de travail comprimé sur neuf (9) jours de travail au lieu de dix (10), et ce, par période de paie.

3.2 L'horaire est comprimé de la façon suivante : Neuf (9) jours de 7,77 heures.

3.3 La personne salariée qui voit sa semaine de travail amputée d'un certain nombre d'heures, en raison d'un horaire de travail de fin de semaine, d'une formation ou autres, doit effectuer les heures manquantes à l'intérieur de la même semaine de travail ou de la même période de paie.

3.4 L'horaire et les congés hebdomadaires sont déterminés par l'employeur en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées.

4. Périodes de repas et de pauses

4.1 La personne salariée a droit à une période de repos de vingt (20) minutes par demi-journée de travail. Le moment de la prise effective des périodes de repos est déterminé en tenant compte des besoins du centre d'activités et après entente avec l'employeur.

4.2 La période de repas est d'une durée d'une (1) heure.

5. Congés annuels

5.1 La conversion de la banque de congés annuels en heures s'applique pour toutes les vacances à prendre ou à être considérées pour les mois qui concordent à l'horaire comprimé.

5.2 Le nombre d'heures d'un jour de congé annuel pris de façon discontinue l'est en fonction du nombre d'heures prévu à l'horaire de travail comprimé.

5.3 Les quanta des congés annuels pour un horaire de 7,77 heures par jour sont :

17 ans et mois de service	20 jours	18,06 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	18,96 jours
19 et 20 ans de service	22 jours	29,87 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	20,77 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	21,68 jours
25 ans et plus de service	25 jours	22,58 jours

6. Congés fériés

Les modalités concernant les congés fériés sont remplacées par les suivantes :

Le nombre de congés fériés est réduit à onze (11) jours de 7,77 heures pour la durée de la période visée par la présente entente, soit du 13 septembre 2009 au 12 septembre 2010. Les congés fériés sont les suivants :

Confédération
Fête du Travail
Action de grâces
Noël
Lendemain de Noël
Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi saint
Lundi de Pâques
Fête des Patriotes
Fête nationale du Québec

7. Congés de maladie

7.1 Le maximum de congés de maladie accumulables annuellement est de 72,64 heures.

7.2 Le nombre d'heures rémunérées lors d'une absence maladie est établi en fonction du nombre d'heures prévu à l'horaire de travail comprimé.

7.3 La période de carence prévue au paragraphe b) de la clause 30.19 des dispositions nationales de la convention collective est modifié comme suit :
« À compter de la 36^e heure ouvrable et jusqu'à concurrence de 104 semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à 80 % du salaire ».

7.4 Par la suite, l'assurance salaire est rétablie en fonction d'une semaine de trente-cinq (35) heures. La personne salariée recouvre l'horaire comprimé lors de son retour au travail à temps complet, et ce, dès le début d'une nouvelle période de paie.

8. Temps supplémentaire

8.1 Tout travail fait en sus de la journée régulière de travail, selon l'horaire comprimé 9 jours / 70 heures par deux (2) semaines, est considéré comme du temps supplémentaire et est régi selon les règles en vigueur.

8.2 Les modalités applicables à la rémunération au travail effectué en plus de la semaine régulière s'établissent sur quatorze (14) jours de chaque période de paie.

9. Période de probation et période d'initiation et d'essai

La période de probation (clause 103.01 des dispositions locales de la convention collective) et la période d'initiation et d'essai (107.14 des dispositions locales de la convention collective) se calculent en heures travaillées en faisant les adaptations nécessaires, considérant les dispositions locales pertinentes, soit :

- Période de probation = 315 heures ou 840 heures, selon le cas
- Période d'initiation et d'essai = 210 heures

10. Durée et litige

Advenant tout litige concernant l'application de la présente entente, les parties se rencontrent sur convocation d'une partie à l'autre. Une ou l'autre des parties pourra mettre fin à l'entente sur préavis de soixante (60) jours.

ANNEXE

LISTE DES CENTRES D'ACTIVITÉS OU DES SECTEURS EXCLUS DE LA PRÉSENTE ENTENTE

Direction du programme de santé physique

- Programme de cardiologie — service d'hémodynamie

Direction des services professionnels

- Service de l'imagerie médicale
- Service de médecine nucléaire et du laboratoire vasculaire
- Service général des Laboratoires de biologie médicale
- Centre de prélèvement
- Service de biochimie
- Service d'hématologie
- Service de banque de sang et de sécurité transfusionnelle
- Service de microbiologie
- Service de pathologie
- Service d'accueil — archives médicales — téléphonie — transport

Direction du programme de santé mentale et dépendance

- Programme de santé mentale jeunesse : secteur *Centre de jour*
- Programme ambulatoire santé mentale adulte : secteur *Accueil psychosocial et guichet unique en santé mentale adulte*
- Programme réadaptation santé mentale adulte : tous les secteurs

Direction des services techniques

- Service des activités d'alimentation
- Service des technologies biomédicales

Direction famille — enfance — jeunesse

- Programme jeunesse : secteur *Services psychosociaux aux jeunes en difficulté* (pour les personnes salariées affectées à *l'Accueil*)
- Réception, archives, télécommunication

Direction du programme personnes en perte d'autonomie

- Programme d'hébergement Youville
- Programme d'hébergement L'Auberge
- Programme d'hébergement LG Rolland
- Programme de réadaptation PPA : secteurs *hébergement et RFI*
- Programme de services sociaux PPA :
 - secteur SAD (pour les personnes salariées affectées à *l'Accueil* et à *l'admission hébergement*)
 - secteur *Unité de soins*

ANNEXE K*

ENTENTE RELATIVE A L'IMPLANTATION DE L'HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS 132 HEURES PAR SEMAINE

1. Personnes salariées visées

- 1.1** La présente entente s'adresse à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet.
- 1.2** Selon les règles fiscales en vigueur, la personne salariée désireuse de se prévaloir de l'aménagement et la réduction de temps de travail doit avoir accumulé au moins trente-six (36) mois de service chez un employeur assujéti à l'un des régimes de retraite administrés par la CARRA.
- 1.3** La personne salariée bénéficiant d'un régime de congé à traitement différé est exclue de l'application de l'horaire de quatre (4) jours.

2. Critères d'accessibilité

- 2.1** L'horaire 4 jours/32 heures par semaine ne s'applique que dans les centres d'activités et les secteurs dont les besoins du service le permettent. De plus, l'employeur se réserve le droit d'établir le nombre de personnes salariées d'un même titre d'emploi, d'un même centre d'activités ou d'un même secteur, pouvant se prévaloir de ce type d'horaire. À l'annexe 1, la liste des centres d'activités ou des secteurs où il est impossible d'appliquer l'horaire 4 jours/32 heures par semaine.
- 2.2** L'horaire 4 jours/32 heures par semaine s'applique sur une base individuelle et la demande doit être acheminée à l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance, Advenant que plus de demandes soient déposées qu'il n'est possible d'en accorder, l'Employeur autorise ledit ou lesdits à horaires aux personnes salariées les plus anciennes parmi celles qui n'ont pas bénéficié d'un tel horaire au cours des cinq (5) dernières années. Les personnes salariées qui n'auront pu obtenir l'horaire demandé auront alors priorité, malgré l'ancienneté des personnes salariées qui déposeront des demandes.
- 2.3** La personne salariée adhère à l'horaire de quatre (4) jours pour une durée d'un (1) an.
- 2.4** Une fois l'aménagement convenu, la durée et les modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'employeur et de la personne salariée concernée.

* Entente créant l'annexe K [19-01-2011].

2.5 Lors de mutation volontaire de la personne salariée, l'aménagement du temps travail prend fin au moment du transfert sur le nouveau poste.

3. Statut

La personne salariée visée par la présente entente continue d'être régie par les règles applicables à la personne salariée permanente à temps complet.

4. Horaire de travail

4.1 La semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures prévue aux dispositions de la convention collective est modifiée par une semaine régulière de travail de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours.

4.2 La personne salariée qui voit sa semaine de travail amputée d'un certain nombre d'heures, en raison d'un horaire de travail de fin de semaine, d'une formation ou autres, doit effectuer les heures manquantes à l'intérieur de la même semaine de travail.

4.3 L'horaire et les congés hebdomadaires sont déterminés par l'employeur en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées.

5. Libérations syndicales

Le nombre de jours de libération syndicale demeure inchangé suite à l'application de l'horaire de quatre (4) jours. La personne salariée libérée est rémunérée comme si elle était au travail si, le jour de la libération syndicale, elle est requise au travail.

6. Conversion des congés en primes

6.1 Le nombre de jours de congés de maladie cumulables annuellement passe de 9,6 jours à cinq (5) jours et s'accumulera au rythme de 0,416 jour par mois de service.

6.2 Le nombre de congés fériés est réduit de treize (13) à cinq (5) jours.

Ces congés libérés sont convertis en indice de compensation de 4,3 %.

7. Congés fériés

7.1 Les cinq (5) congés fériés non convertis sont les suivants :

- Fête nationale du Québec (Saint-Jean-Baptiste)
- Noël
- Lendemain de Noël

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An

7.2 Si un des congés fériés convertis survient lors d'une journée de travail prévue à l'horaire et que le service est fermé, la personne salariée est en congé hebdomadaire lors du jour du congé férié.

8. Modifications conséquentes du nouvel horaire

En plus des bénéfices tels que les congés fériés et les congés-maladie qui ont été considérés aux fins du calcul de l'indice de compensation, les autres bénéfices à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail, le sont selon l'article 3 de l'annexe 4 des dispositions nationales de la convention collective (copie jointe à l'annexe 2).

9. Congé de maladie

La période de carence prévue au paragraphe b) de la clause 30.19 des dispositions nationales de la convention collective est modifiée comme suit : « À compter de la 33^e heure d'absence, et ce, pour une période de 104 semaines, à une prestation d'un montant établi à 80 % de son salaire ».

10. Contribution et cotisation au RREGOP

Pendant la durée du congé, la personne salariée doit maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé.

La personne salariée doit verser les cotisations qu'elle verserait normalement sur le salaire établi en fonction du nombre d'heures régulier à son poste, soit trente-cinq (35) heures.

11. Dispositions transitoires

Tout crédit de congés (congés annuels, jours-maladie, congés fériés) acquis avant l'entrée en vigueur de la présente entente est converti en heures et utilisé dans le cadre du nouvel horaire.

À la fin de l'entente, il en sera de même. Tout solde de congés sera rétabli sur la base d'un horaire de cinq jours. 35 heures.

12. Durée et litige

Advenant tout litige concernant l'application de la présente entente, les parties se rencontrent sur convocation d'une partie à l'autre. Une ou l'autre des parties pourra mettre fin à l'entente sur préavis de soixante (60) jours.

ANNEXE 1

LISTE DES CENTRES D'ACTIVITÉS OU DES SECTEURS EXCLUS DE LA PRÉSENTE ENTENTE

Direction du programme de santé physique

- Programme de cardiologie — service d'hémodynamie

Direction des services professionnels

- Service de l'imagerie médicale
- Service de médecine nucléaire et du laboratoire vasculaire
- Service général des Laboratoires de biologie médicale
- Centre de prélèvement
- Service de biochimie
- Service d'hématologie
- Service de banque de sang et de sécurité transfusionnelle
- Service de microbiologie
- Service de pathologie
- Service d'accueil — archives médicales — téléphonie — transport

Direction du programme de santé mentale et dépendance

- Programme de santé mentale jeunesse : secteur *Centre de jour*
- Programme ambulatoire santé mentale adulte : secteur *Accueil psychosocial et guichet unique en santé mentale adulte*
- Programme réadaptation santé mentale adulte : tous les secteurs

Direction des services techniques

- Service des activités d'alimentation
- Service des technologies biomédicales

Direction famille — enfance — jeunesse

- Programme jeunesse : secteur *Services psychosociaux aux jeunes en difficulté* (pour les personnes salariées affectées à l'*Accueil*)
- Réception, archives, télécommunication

Direction du programme personnes en perte d'autonomie

- Programme d'hébergement Youville
- Programme d'hébergement L'Auberge
- Programme d'hébergement LG Rolland
- Programme de réadaptation PPA : secteurs *hébergement et RFI*
- Programme de services sociaux PPA :
 - secteur SAD (pour les personnes salariées affectées à l'*Accueil* et à l'*admission hébergement*)
 - secteur *Unité de soins*

ANNEXE 2

RÉFÉRENCE AUX CLAUSES DE L'ANNEXE 4 DE LA CONVENTION COLLECTIVE CITÉES À LA PRÉSENTE ENTENTE

Article 2 Conversion des congés en primes pour les personnes salariées à temps complet

- Le maximum de congés de maladie accumulables annuellement passe de 9,6 jours à 5 jours.
- Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de 8 jours jusqu'à un maximum de 11 jours.
- Ces congés libérés sont convertis en un indice de compensation. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage de cet indice variera selon le tableau suivant :

jours convertis	indice de compensation
12,6	4,3 %
13,6	4,9 %
14,6	5,5 %
15,6	6,0 %

L'indice de compensation s'applique sur le taux horaire du titre d'emploi, du supplément et de la prime de psychiatrie ainsi que sur la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 appliquée sur le taux horaire du titre d'emploi.

Article 3 Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les personnes salariées à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux personnes salariées à temps complet.

En plus des bénéfices tels que les congés fériés et les congés-maladie qui ont été considérés aux fins du calcul de l'indice de compensation, les autres bénéfices à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont :

	Ancien horaire	Nouvel horaire
- les primes hebdomadaires et les suppléments :		
- les congés mobiles :	5 jours	4 jours
- les congés annuels :		
17 ans et moins de service	20 jours	16 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	16,8 jours

19 et 20 ans de service	22 jours	17,6 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	18,4 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	19,2 jours
25 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Le salaire à considérer aux fins de versement de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 est le salaire prévu au nouvel horaire.

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant l'indice de compensation, notamment pour :

- l'indemnité de congé maternité
- la prestation d'assurance salaire
- l'indemnité de mise à pied
- le congé à traitement différé

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur les deux types d'horaire, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

ANNEXE L *

AFFECTATION DE CHEF D'ÉQUIPE ARCHIVISTE MÉDICALE OU CHEF D'ÉQUIPE ARCHIVISTE MÉDICAL

1. Les tâches et fonctions de chef d'équipe archiviste médicale ou chef d'équipe archiviste médical rattachées au titre d'emploi (2282) seront offertes sur une base d'affectation et non comme un poste permanent au sens de l'article 107.
2. Cette affectation sera offerte parmi les archivistes médicales détentrices de poste aux services des archives médicales de l'installation Hôpital régional de Saint-Jérôme du CSSS. Cette affectation sera affichée dans ce centre d'activités pendant quatorze jours.
3. La salariée qui sera nommée sur cette affectation détiendra, pendant la durée de l'affectation aux tâches de chef d'équipe, le titre d'emploi de chef d'équipe archiviste médicale ou chef d'équipe archiviste médical (2282).
4. Selon les besoins du service, la salariée détentrice de poste à temps partiel qui accepte l'affectation pourrait éventuellement devoir travailler à temps complet avec deux (2) semaines de préavis.
5. La salariée pourra quitter cette affectation suite à un préavis à cet effet d'au moins 60 jours.
6. À la fin de son affectation, la salariée retrouvera automatiquement son titre d'emploi d'origine d'archiviste médicale (2251) sans préjudice aux droits acquis sur ce poste.
7. Cette entente est conclue afin de régler un cas d'espèce et l'une ou l'autre des parties peut y mettre fin moyennant un préavis de 60 jours.

* Entente créant l'annexe L [01-07-2009].

ANNEXE M*

CENTRES D'ACTIVITÉS EN SANTÉ MENTALE AMBULATOIRE ET DE RÉADAPTATION – RÉPARTITION DES FINS DE SEMAINE ET RÉPARTITION DES CONGÉS FÉRIÉS

1. Centres d'activités

Le centre d'activités *Programme ambulatoire et de réadaptation en santé mentale* est scindé en deux (2) centres d'activités qui sont respectivement :

- *Programme ambulatoire santé mentale adulte*
- *Programme de réadaptation santé mentale adulte*

La scission du centre d'activités *Programme ambulatoire et réadaptation en santé mentale en deux (2) centres d'activités distincts*, tel que prévu au paragraphe précédent, n'entraîne aucune abolition ni création de postes.

Chaque personne salariée conserve le poste qu'elle détenait avant la scission du centre d'activités. L'Employeur confirme par écrit à chaque personne salariée visée la modification des composantes de leur poste.

2. Répartition des fins de semaine

Les personnes qui détiennent des postes de travailleur social professionnel, agent d'intervention en service social, agent de relations humaines et de technicien en assistance sociale, et qui sont affectées aux secteurs de travail *Suivi thérapeutique de santé mentale* et *Accueil et suivi psychosocial adulte*, sont assignées à tour de rôle au travail de fin de semaine requis au secteur de travail *Accueil et suivi psychosocial adulte*, à l'exclusion de toute autre personne et de tout autre poste du centre d'activités *Programme ambulatoire santé mentale adulte*.

3. Répartition des congés fériés

De la même façon, le travail qui doit être effectué lors des congés fériés au secteur de travail *Accueil et suivi psychosocial adulte* est réparti entre les mêmes personnes que celles visées au paragraphe précédent.

4. Reconnaissance des parties

Les parties reconnaissent que les démarches qui ont mené à la présente entente, ainsi que son contenu, ne créent aucun précédent et ne peuvent être utilisés par les parties autrement que pour les fins de l'application et l'exécution de la présente

* Entente créant l'annexe M [26-01-2010].

entente, et dans aucun autre contexte. Ainsi, advenant tout changement dans la structure de postes actuellement existante dans le centre d'activités nouvellement créé *Programme ambulatoire santé mentale adulte*, notamment par la création de nouveaux titres d'emplois ou de nouveaux secteurs de travail dans le centre d'activités, la présente entente ne pourra être interprétée de façon à empêcher le syndicat de faire valoir ses prétentions quant à l'obligation des nouvelles personnes salariées d'être intégrées dans la rotation de travail de fin de semaine et des congés fériés.

ANNEXE N*

HORAIRE FLEXIBLE ARCHIVISTES MÉDICALES

1. Type d'horaire flexible

a) Horaire flexible sur base de quatre (4) semaines

L'horaire flexible sur base de quatre (4) semaines couvre des horaires de quatre (4) jours/135 heures par semaine, 9 jours / 70 heures par deux (2) semaines ou tout autre forme d'horaire flexible conforme aux modalités prévues à l'article 3 de l'entente. L'horaire flexible peut également permettre aux archivistes médicales de diminuer leur temps de repas de trente (30) minutes en modifiant l'heure d'arrivée ou de départ du travail,

La demande d'horaire flexible sur base de quatre (4) semaines doit être faite à l'archiviste médicale chef d'équipe au moins trente (30) jours à l'avance.

b) Horaire flexible sur base journalière

L'horaire flexible sur base journalière couvre des besoins ponctuels, tel garde d'un enfant malade, un rendez-vous de dernière minute ou autre. L'horaire flexible sur base journalière peut également permettre aux archivistes médicales de diminuer leur temps de repas de trente (30) minutes en modifiant l'heure d'arrivée ou de départ du travail.

La demande d'horaire flexible sur base journalière doit être faite à l'archiviste médicale chef d'équipe qui l'octroie en fonction des besoins du service, de l'importance du motif invoqué et du principe d'équité.

c) Horaire flexible hybride

Une archiviste médicale peut faire une demande d'horaire flexible sur base journalière tout en bénéficiant de l'horaire flexible tel que décrit en a).

2. Modalités

- a) Le nombre d'heures maximum travaillées est de neuf (9) heures par jour.
- b) La répartition des heures régulières de travail doit se faire à l'intérieur d'une même période de paie sur la base de 70 heures par deux (2) semaines.

* Entente créant l'annexe N [10-12-2009].

- c) Un minimum d'archivistes médicales doivent être présentes durant les heures d'ouverture du centre d'activités afin de couvrir les besoins du service, soit la cour, les statistiques de médecin, la divulgation, les services spécialisés divers et une archiviste médicale additionnelle doit être présente afin de couvrir les absences imprévues. Ce minimum peut varier selon les besoins du service.
- d) Toutes les absences à [l'exception des congés de maladie ont une durée de sept (7) heures.

Advenant une absence prévue à la convention collective coïncidant avec une journée de travail modifiée, les modalités suivantes s'appliquent :

Si le nombre d'heures de travail de la journée modifiée est inférieur au nombre d'heures de la journée d'absence, l'archiviste médicale doit reprendre les heures excédentaires dans la même période de paie ou dans la période de paie subséquente. Advenant que l'horaire de travail ne peut être régularisé dans la période de paie subséquente, l'employeur crédite les heures régulières excédentaires dans la banque de congés de maladie.

Si le nombre d'heures de travail de la journée modifiée est supérieur au nombre d'heures de la journée d'absence, l'archiviste médicale doit travailler les heures de travail manquantes dans la même période de paie ou dans la période de paie subséquente. Advenant que l'horaire de travail ne peut être régularisé dans la période de paie subséquente, l'employeur débite les heures régulières manquantes de la banque de congés de maladie.

Pour régulariser l'horaire de travail, le nombre d'heures travaillées peut dépasser neuf (9) heures par jour, 35 heures par semaine ou 70 heures par deux (2) semaines. Les dispositions de l'article 19 (Temps supplémentaire) des dispositions nationales de la convention collective ne s'appliquent pas dans ce cas.

- e) Congés de maladie

Le maximum de congés de maladie accumulables annuellement est de 67,2 heures.

Le nombre d'heures rémunérées lors d'une absence maladie est établi en fonction du nombre d'heures prévu à l'horaire de travail flexible.

La période de carence prévue au paragraphe b) de la clause 30.19 des dispositions nationales de la convention collective est modifié comme suit : « À compter de la 36^e heure ouvrable et jusqu'à concurrence de 104 semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à 80 % du salaire ».

Par la suite, l'assurance salaire est rétablie en fonction d'une semaine de trente-cinq (35) heures.

- f) L'horaire flexible est déterminé en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées.
- g) Dans un souci d'équité, de collaboration et de travail d'équipe, s'il advient que des horaires flexibles ne puissent être autorisés à cause d'un trop grand nombre de demandes similaires ou d'incompatibilité entre elles ou avec les besoins du service, la procédure suivante s'applique.
 - 1) Les archivistes médicales sont appelées à trouver un terrain d'entente entre elles;
 - 2) En cas de désaccord, l'ancienneté est le facteur déterminant afin d'établir le tour de rôle pour l'accessibilité à l'horaire flexible.

3. Durée

L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente entente avec un préavis de trente (30) jours.

B ENTENTES LOCALES

ENTENTES LOCALES

intervenues entre

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

et

**LE CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX
DE SAINT-JÉRÔME**

ENTENTE N° 1

CSSS DE SAINT-JÉRÔME ET APTS – NÉGOCIATION LOCALE

18 avril 2007

Considérant les discussions des parties entourant la notion de sites, de lieux, d'installations ou de toute autre appellation à cet effet à la notion de postes, de composantes de poste ou de centre d'activités, l'Employeur s'engage à donner à l'APTS toutes dispositions qu'il pourra accorder à la FIQ ou à la CSN en ce qui concerne les trois (3) matières précitées (paragraphe-remorque).

ENTENTE N° 2

MESURES TRANSITOIRES

Objet : Entrée en vigueur des dispositions négociées à l'échelle locale

- Considérant les nouvelles dispositions négociées à l'échelle locale et les obligations découlant de la Loi 30;
- considérant la nécessité de prévoir une période de préparation pour mettre en place ces nouvelles dispositions;
- considérant les délais inhérents à la modification et à l'application des systèmes de gestion nécessaires à l'actualisation de certaines dispositions;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- Les dispositions de la nouvelle convention prendront effet à compter du 1^{er} décembre 2007 et l'Employeur prendra tout les moyens nécessaires pour mettre en place les systèmes de gestion nécessaires à son application.
- En ce qui concerne spécifiquement les articles 106 et 107, s'il s'avère nécessaire, afin de rendre opérationnels les systèmes de gestion utiles à leurs applications, les parties se rencontreront le plus rapidement possible afin de faire le point sur les problèmes rencontrés et pour déterminer le délai additionnel qui sera nécessaire à la mise en application de ces articles.
- Par contre, advenant que la date d'entrée en vigueur pour ces deux (2) articles est reportée, cette nouvelle date devra nécessairement être fixée avant le 15 janvier 2008. L'Employeur en avisera formellement le Syndicat.
- Tant et aussi longtemps que ces articles ne seront pas en vigueur, les parties conviennent qu'il n'y aura aucune transformation de centres d'activités, transfert de personnel ou autre transformation en lien avec la restructuration prévue du CSSS.