

DISPOSITIONS LOCALES

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

CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal



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

NOTE AU LECTEUR

La numérotation des articles, des clauses et des annexes débute par 400 pour différencier le présent texte des dispositions nationales de la convention collective.

A DISPOSITIONS LOCALES

**B PROTOCOLE DE MISE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS LOCALES
DE LA CONVENTION COLLECTIVE APTS**

C ENTENTES LOCALES

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

CIUSSS DU NORD-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL

TABLE DES MATIÈRES

A DISPOSITIONS LOCALES

PARTIE I ARTICLES

Article 401	Notion de postes, à l'exclusion du poste réservé et leurs modalités d'application	15
Article 402	Notion de service et de centre d'activités	17
Article 403	Durée et modalités de la période de probation	18
Article 404	Poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire : définition et circonstances requises pour le combler	19
Article 405	Notion de déplacement et ses modalités d'application, à l'exclusion de la rémunération	21
Article 406	Règles applicables aux personnes salariées lors d'affectations temporaires, 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.....	23
Article 407	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.....	30
Article 408	Procédure de supplantation (modalités d'application des principes généraux négociés et agréés à l'échelle nationale), à l'exclusion de la rémunération.....	37
Article 409	Aménagement des heures et de la semaine de travail, à l'exclusion de la rémunération	41
Article 410	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 411	Les congés fériés, les congés mobiles et les vacances annuelles, à l'exclusion des quanta et de la rémunération	49
Article 412	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

TABLE DES MATIÈRES

Article 413	Développement des ressources humaines, à l'exclusion des montants alloués et du recyclage des personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi	59
Article 414	Activités à l'extérieur des installations maintenues par un établissement visé par la <i>Loi sur les services de santé et les services sociaux</i> avec les usagers visés par cette loi ou à l'extérieur de l'établissement visé par la <i>Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris</i> avec les bénéficiaires visés par cette loi.....	65
Article 415	Les mandats et les modalités de fonctionnement des comités locaux en regard des matières prévues à la présente annexe, à l'exception des libérations syndicales requises aux fins de la négociation de ces matières	66
Article 416	Règles d'éthique entre les parties	67
Article 417	Affichage d'avis	68
Article 418	Ordres professionnels	69
Article 419	Pratique et responsabilité professionnelle	70
Article 420	Conditions particulières lors du transport des usagers visés par la <i>Loi sur les services de santé et les services sociaux</i> (chapitre s-4.2) ou des bénéficiaires visés par la <i>Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris</i> (chapitre s-5).....	72
Article 421	Perte et destruction de biens personnels	74
Article 422	Règles à suivre lorsque l'Employeur requiert le port d'uniformes	75
Article 423	Vestiaire et salle d'habillage	76
Article 424	Modalités de paiement des salaires	77
Article 425	Établissement d'une caisse d'économie.....	80
Article 426	Allocations de déplacement, à l'exception des quanta	81
Article 427	Durée des dispositions locales	83
PARTIE II ANNEXES		
Annexe 401	Tableaux syndicaux.....	87
Annexe 402	Uniformes et sarraus requis	90

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente n° 1	Relative au montant forfaitaire versé pour les sarraus portés dans les installations CHSLD Auclair, Paul-Gouin et Petite-Patrie	95
Lettre d'entente n° 2	Relative à Jocelyn Guilbault, technicien en assistance sociale, rattaché au centre d'activités intervention communautaire à l'équipe quartier de l'installation CLSC Montréal-Nord	97

PARTIE IV LETTRES D'INTENTION

Lettre d'intention n° 1	Relative à l'article 407 concernant l'accès aux avis d'affichages de postes	101
Lettre d'intention n° 2	Relative à l'entente locale concernant le budget consacré au développement des ressources humaines Installations Hôpital du Sacré-Cœur – Pavillon Albert-Prévost et clinique de médecine familiale et santé voyage	102

B PROTOCOLE DE MISE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS LOCALES

Protocole de mise en vigueur	107
------------------------------------	-----

C ENTENTES LOCALES

Entente locale n° 1	Utilisation du courriel et réservation de locaux	117
Entente locale n° 2	Février additionnel (F-14) pour le personnel embauché avant le 31 mars 1990 (Hôpital en santé mentale Rivière-des-Prairies).....	120
Entente locale n° 3	Modalités particulières d'octroi des affectations temporaires, des aménagements du temps de travail et des services de garde existants	123
Entente locale n° 4	Équipe volante – quart stable – éducateur HRDP	129
INDEX		133

A DISPOSITIONS LOCALES

DISPOSITIONS LOCALES

intervenues entre

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

et

LE CIUSSS DU NORD-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 401

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

401.01 Poste simple

Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur d'un (1) centre d'activités sur un quart de travail stable (jour, soir ou nuit) ou de rotation (jour-soir ou jour-nuit) et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux.

Il est entendu que l'Employeur favorise la création de postes simples.

401.02 Poste composé

Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée, à l'intérieur de deux (2) centres d'activités sur un quart de travail stable (jour, soir ou nuit) et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux.

L'Employeur consulte le Syndicat avant de créer un poste composé.

Le poste d'équipe volante ne peut être une constituante du poste composé.

Le poste composé est réputé appartenir au centre d'activités où la majorité du travail est effectuée. Dans le cas où la répartition habituelle du travail est égale, l'Employeur détermine le centre d'activités auquel le poste composé est réputé appartenir.

401.03 Poste d'équipe volante

Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée, sur un quart de travail stable (jour, soir, nuit) ou de rotation (jour-soir ou jour-nuit) et dans un titre d'emploi prévu à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux.

Le poste d'équipe volante est utilisé prioritairement à la liste de disponibilité et est affiché et comblé conformément aux règles de mutations volontaires.

Malgré l'alinéa précédent, la personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel, inscrite sur la liste de disponibilité et qui exprime une disponibilité dans son centre d'activités, peut obtenir toute assignation prioritairement à l'utilisation de la personne salariée détentrice d'un poste d'équipe volante.

L'Employeur consulte le Syndicat préalablement à l'introduction d'un nouveau centre d'activités « Équipe volante ».

Poste d'équipe volante dont le titre d'emploi requiert un diplôme collégial

Un tel poste a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire tel que défini à la clause 404.01 des présentes dispositions locales, pour faire face à des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à douze (12) mois) ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

Poste d'équipe volante dont le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire ou poste d'équipe volante dont le titre d'emploi requiert un diplôme collégial et dans lequel la personne salariée assume la responsabilité d'un suivi clientèle « charge de cas »

Un tel poste a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire tel que défini à la clause 404.01 des présentes dispositions locales, pour faire face à des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à douze (12) mois) ou pour toute autre raison convenue entre les parties, à l'intérieur d'une (1) seule direction.

401.04 Stabilisation des quarts

L'Employeur favorise la création de postes avec quart stable (jour, soir ou nuit) par rapport à un quart de rotation (jour-soir ou jour-nuit).

ARTICLE 402

NOTION DE SERVICE ET DE CENTRE D'ACTIVITÉS

402.01 Centre d'activités

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

Le centre d'activités peut être une unité de soins, un département, une clientèle visée, un programme, une direction, une installation, etc.

Le centre d'activités s'étend sur deux (2) installations au maximum.

Malgré l'alinéa précédent, dans certaines situations, lorsque la nature spécifique des fonctions le requiert ou compte tenu des besoins particuliers de l'organisation du travail, le centre d'activités peut s'étendre sur plus de deux (2) installations.

L'Employeur favorise la stabilité des personnes salariées dans une installation donnée au sein du centre d'activités.

402.02 Installation

Une installation est le lieu physique certifié au permis par le Ministre de la Santé et des Services sociaux où sont dispensés les soins de santé et de services sociaux à la population du Québec, dans le cadre d'une ou de plusieurs missions. Un établissement comporte plusieurs installations.

402.03 Liste des centres d'activités

L'Employeur transmet au Syndicat la liste des centres d'activités de son établissement dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

Par la suite, l'Employeur informe préalablement le Syndicat quant à toute modification à cette liste des centres d'activités. Une fois cette modification faite, il rend disponible sur support informatique la liste à jour au Syndicat dans les trente (30) jours suivant ladite modification.

ARTICLE 403

DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

403.01 Période de probation

La période de probation est communiquée par écrit à la personne salariée lors de son embauche.

Techniciens

Toute nouvelle personne salariée dont le titre d'emploi requiert un diplôme collégial est soumise à une période de probation de soixante-quinze (75) jours de travail.

Professionnels

Toute nouvelle personne salariée 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 an depuis son départ.

403.02 Suivi de la période de probation

L'Employeur s'efforce de rencontrer la personne salariée pendant sa période de probation afin de favoriser son intégration.

403.03 La période de probation inclut les journées d'accueil et d'intégration, d'orientation ainsi que de formation en cours d'emploi.

403.04 Personne salariée à l'emploi dans une autre catégorie de personnel

La personne salariée déjà à l'emploi dans une autre catégorie de personnel et qui intègre l'unité de négociation détenue par le Syndicat est soumise à la période de probation.

ARTICLE 404

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA PERSONNE TITULAIRE : DÉFINITION ET CIRCONSTANCES REQUISES POUR LE COMBLER

404.01 Postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire

Un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire est un poste dont la personne titulaire est absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) Maladie ou accident;
- b) Congé annuel;
- 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 salariée titulaire;
- e) Période durant laquelle l'Employeur attend la personne salariée référée par le Service national de main-d'œuvre (SNMO);
- f) Libérations syndicales;
- g) Congés fériés et compensatoires;
- h) Absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation;
- i) Congés chômés découlant de la conversion des primes et du temps supplémentaire en temps, résultant de l'application de la clause 19.02 des dispositions nationales;
- j) Suspension;
- k) Absence d'une personne salariée qui effectue une assignation pour un projet particulier;
- l) Toute autre absence prévue aux dispositions locales et nationales de la convention collective ainsi qu'en vertu de toute loi applicable, le cas échéant.

404.02 Poste comblé ou non comblé

Le poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire n'a pas à être affiché.

Le poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire est considéré comme non vacant et est comblé en tenant compte des besoins du centre d'activités par les personnes salariées de l'équipe de remplacement, de l'équipe volante et celles inscrites sur la liste de disponibilité.

L'Employeur peut décider de ne pas combler ou de combler de façon complète, partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire.

À la demande écrite du Syndicat, l'Employeur lui fournit la raison de sa décision du non-remplacement total ou partiel d'un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire et, le cas échéant, il s'efforce d'organiser le travail afin de minimiser les impacts.

ARTICLE 405

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

405.01 Définition

Un déplacement désigne toute mutation temporaire d'une personne salariée à l'extérieur du centre d'activités où elle détient son poste, effectuée à la demande de l'Employeur dans les situations énumérées à la clause 405.02 du présent article.

Il est convenu que l'Employeur ne peut déplacer une personne salariée que lorsque les besoins d'un centre d'activités l'exigent.

405.02 Situations pouvant justifier un 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 et de même ordre :

1. Dans un cas fortuit ou de force majeure, une personne salariée ne peut être déplacée plus d'une (1) fois par quart de travail.
2. Dans le cas d'une absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel. Dans une telle situation, l'Employeur ne peut déplacer une personne salariée si l'utilisation des autres moyens s'avère opportune.

Tel déplacement ne peut excéder un quart de travail ni être répétitif.

3. Dans le cas de fermeture temporaire, totale ou partielle, d'un centre d'activités résultant de la réalisation de travaux de réfection, de construction ou de décontamination ou lorsque les activités sont interrompues ainsi que dans toutes autres circonstances exceptionnelles. Dans telles situations, un déplacement ne peut excéder quatre (4) mois, à moins d'entente entre les parties.
4. Dans le cas d'une variation significative des soins et services à dispenser dans un centre d'activités. Dans une telle situation, un déplacement ne peut excéder quatre (4) semaines, à moins d'entente entre les parties.
5. Dans toute autre situation, dont les parties conviennent par entente, afin de répondre à des besoins particuliers.

405.03 Modalités de déplacement

1) Dans les cas prévus aux alinéas 1 et 2 de la clause 405.02 du présent article, l'Employeur procède comme suit :

- Par ordre d'ancienneté parmi les personnes volontaires et à défaut de volontaires, par ordre inverse d'ancienneté dans un autre centre d'activités de la même direction.

La personne salariée déplacée doit répondre aux exigences normales de la tâche ainsi qu'être orientée, si nécessaire.

2) Dans les cas prévus aux alinéas 3 et 4 de la clause 405.02 du présent article, l'Employeur procède comme suit :

- Par ordre d'ancienneté parmi les personnes volontaires dans le centre d'activités visé et à défaut de volontaires, par ordre inverse d'ancienneté.

La personne salariée déplacée doit répondre aux exigences normales de la tâche.

Lors d'un tel déplacement d'une personne salariée, l'Employeur s'efforce d'organiser le travail afin de minimiser les impacts, tant pour cette dernière que pour ses collègues de travail.

L'Employeur avise par courriel le Syndicat lors d'un déplacement de personnes salariées fait en vertu de l'alinéa 3 de la clause 405.02, en y indiquant le centre d'activités visé, les motifs et le nom des personnes salariées déplacées.

À la demande du Syndicat lors d'un déplacement de personnes salariées fait en vertu de l'alinéa 4 de la clause 405.02, l'Employeur transmet un courriel en y indiquant les motifs, le centre d'activités visé ainsi que le nom des personnes salariées déplacées.

405.04 La personne salariée déplacée se voit appliquer les règles prévues à l'article 426 des présentes dispositions locales et a droit aux bénéfices de l'article 33 des dispositions nationales de la convention collective.

ARTICLE 406

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

SECTION I

À L’INTÉRIEUR DE L’UNITÉ DE NÉGOCIATION

406.01 Liste de disponibilité

La liste de disponibilité est utilisée pour suppléer à l’équipe de remplacement ou à l’équipe volante, plus particulièrement, pour combler les postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire en vertu des motifs énumérés à la clause 404.01 des présentes dispositions locales. Elle est également utilisée pour effectuer des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure douze (12) mois sauf s’il y a entente entre les parties), ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

Là où le volume de remplacement le justifie, l’Employeur s’efforce de maintenir une liste de disponibilité suffisante dans chacun des titres d’emploi visés par les présentes dispositions locales.

406.02 Composition de la liste

La liste de disponibilité 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 de la convention collective;
- b) obligatoirement, toute personne salariée non détentrice de poste;
- c) toute personne salariée à temps partiel exprimant une disponibilité additionnelle à son poste;
- d) toute personne salariée qui a démissionné de son poste pour s’inscrire à la liste de disponibilité, conformément à la clause 407.14 des présentes dispositions locales.

406.03 Expression de la disponibilité

Pour être inscrite sur la liste de disponibilité, la personne salariée doit exprimer sa disponibilité à même le formulaire prévu à cet effet par l'Employeur, en précisant :

- le ou les titres d'emploi;
- les journées de la semaine où elle assure sa disponibilité;
- le ou les quarts de travail de son choix;
- le ou les centres d'activités de son choix.

La disponibilité exprimée demeure valide jusqu'à ce qu'elle soit modifiée par la personne salariée.

La disponibilité exprimée par la personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut être modifiée conformément au calendrier établi par l'Employeur. Tel calendrier doit prévoir un minimum de huit (8) dates de tombée et dates effectives par année où la personne salariée peut modifier sa disponibilité. Ces dates de tombée sont espacées de façon régulière afin de couvrir toute l'année. Tel calendrier, une fois élaboré, est rendu disponible sur support informatique au Syndicat et aux personnes salariées.

Toutefois, la personne salariée peut augmenter sa disponibilité en tout temps et celle-ci est effective avec un préavis minimum de sept (7) jours.

Toute modification de disponibilité ne peut affecter les journées d'affectation temporaire déjà octroyées à l'horaire de travail en cours.

L'Employeur rend disponible sur support informatique au Syndicat les disponibilités exprimées par les personnes salariées.

Disponibilité pour les remplacements de congés annuels estivaux

En sus des dates de tombée et dates effectives de modification de la disponibilité et aux fins de la préparation du programme de congés annuels de la période estivale, les personnes salariées de la liste de disponibilité, désirant effectuer des remplacements pendant cette période, doivent exprimer leur disponibilité au plus tard le 1^{er} avril de chaque année. Après le 1^{er} avril, la personne salariée peut modifier sa disponibilité, mais uniquement pour l'augmenter. Une telle modification à la hausse ne doit pas entraîner de changements aux remplacements déjà octroyés.

406.04 Disponibilité minimale

La personne salariée non détentrice de poste doit assurer une disponibilité minimale de quatre (4) jours par deux (2) semaines de travail, dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines (ou aux trois (3) semaines, si elle assure une disponibilité dans plus d'un établissement).

Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

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

Si une personne salariée est aux études à temps complet, elle est tenue de respecter uniquement une disponibilité d'une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines durant la période où la personne est effectivement aux études à temps complet.

La personne salariée nouvellement orientée dans un centre d'activités doit maintenir sa disponibilité dans le centre d'activités pour une période minimale d'une (1) année. L'expression de cette disponibilité n'est pas exclusive, la personne salariée peut également exprimer une disponibilité dans plus d'un centre d'activités de son choix.

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 personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité de plus d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux n'est pas tenue de respecter la disponibilité qu'elle a exprimée lorsqu'elle a accepté, dans un autre établissement, une affectation temporaire qui est incompatible avec une telle disponibilité. Aucun refus de respecter sa disponibilité ne peut alors lui être opposé à la condition qu'elle ait avisé l'Employeur à l'avance quant à sa non-disponibilité.

406.05 Avis de radiation

La personne salariée qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité peut voir son nom rayé de la liste de disponibilité pour une période n'excédant pas trois (3) mois. La deuxième radiation survenant à l'intérieur d'une période de douze (12) mois est définitive.

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

406.06 Modalités d'octroi des affectations temporaires

L'Employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité selon la procédure suivante :

- A. La liste de disponibilité est appliquée par titre d'emploi.
- B. Les personnes salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée pourvu qu'elles satisfassent aux exigences normales de la tâche et qu'il se soit écoulé un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail, à l'occasion d'un changement de quart de travail.
- C. Lorsque la durée de l'affectation temporaire est de vingt-huit (28) jours ou moins ou à durée indéterminée, une personne salariée à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut obtenir, par ordre d'ancienneté, cette affectation temporaire dans son centre d'activités, et ce, prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche :
 - i. Si la disponibilité exprimée par la personne salariée titulaire de poste ayant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'affectation temporaire à effectuer, la partie non comblée est offerte par ordre d'ancienneté, selon les mêmes modalités, aux autres personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le centre d'activités;
 - ii. Si à la suite de l'application du sous-alinéa précédent, l'affectation temporaire n'a pu être entièrement comblée, la partie non comblée est offerte par ordre d'ancienneté aux autres personnes salariées de la liste de disponibilité selon les mêmes modalités.

Lorsque la durée de l'affectation temporaire indéterminée devient supérieure à vingt-huit (28) jours, l'Employeur l'accorde de nouveau conformément à l'alinéa D.

La personne salariée à temps partiel n'est pas tenue d'avoir complété sa période d'initiation et d'essai pour pouvoir bénéficier du présent alinéa.

- D. Lorsque la durée de l'affectation temporaire est de plus de vingt-huit (28) jours, l'affectation temporaire est indivisible et est accordée conformément aux alinéas A et B de la présente clause. Toutefois, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste et obtenir cette affectation temporaire dans son centre d'activités pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche et que cette affectation temporaire comporte un plus grand nombre d'heures travaillées que celui prévu à son poste. Il est entendu qu'une telle mutation ne peut entraîner plus d'une (1) mutation dans le centre d'activités concerné.

La personne salariée à temps partiel doit avoir complété sa période d'initiation et d'essai pour pouvoir bénéficier de l'alinéa D.

Une personne salariée ne peut se voir refuser une affectation temporaire de plus de vingt-huit (28) jours, du seul fait de l'application de l'intervalle minimum prévu à la clause 19.04 des dispositions nationales de la convention collective.

406.07 Remplacement d'un poste visé à la clause 407.09 2-

Lorsqu'un poste visé à la clause 407.09 2- des présentes dispositions locales devient temporairement dépourvu de sa personne titulaire et que l'Employeur décide de le combler de façon complète ou partielle, l'Employeur l'offre à la personne salariée à temps complet ou à temps partiel du centre d'activités concerné, conformément aux critères d'attribution prévus à la clause 407.09 2- des présentes dispositions locales.

406.08 Avis d'affectation temporaire

Pour les affectations temporaires accordées en vertu de l'alinéa D de la clause 406.06, l'Employeur transmet par écrit au Syndicat et à la personne salariée, un avis contenant les informations suivantes :

- a) Titre d'emploi;
- b) Centre d'activités;
- c) Statut;
- d) Numéro d'identification du poste;
- e) Nom de la personne titulaire (s'il y a lieu, sauf en ce qui a trait au surcroît temporaire de travail ou aux travaux à durée limitée);
- f) Dates de début et de fin prévues initialement.

Pour les affectations temporaires accordées en vertu de l'alinéa C de la clause 406.06, les informations ci-dessus mentionnées ne sont communiquées à la personne salariée et au Syndicat que sur demande.

406.09 Modalités afin de quitter une affectation temporaire

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 d'heures par période de deux (2) semaines a été modifié. La personne salariée dispose d'un délai de trente (30) jours de la connaissance du fait pour signifier son intention de délaisser son affectation temporaire ou non.

406.10 Programme d'orientation

Lorsqu'un programme d'orientation est offert aux personnes salariées de la liste de disponibilité, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées de la liste de disponibilité désirant être orientées qui rencontrent les exigences normales de la tâche et qui expriment une disponibilité répondant aux besoins du centre d'activités.

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

406.11 Remplacement de congé annuel

Pour le remplacement de congés annuels (vacances) débutant au cours de la période du 15 mai au 15 octobre, les personnes salariées peuvent être affectées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa personne salariée titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des affectations temporaires consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule aux fins d'application de la clause 406.06 des dispositions locales. Ces affectations temporaires sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

406.12 Affectation de Coordination professionnelle

Aux fins de déterminer quelle personne salariée doit recevoir la prime de coordination professionnelle prévue à la clause 37.09 des dispositions nationales de la convention collective, l'Employeur doit utiliser les critères d'attribution prévus à la clause 407.09 2- des présentes dispositions locales.

L'Employeur informe les personnes salariées, selon les moyens qu'il détermine, lorsqu'il envisage octroyer cette responsabilité, et ce, afin de permettre aux personnes salariées de manifester leur intérêt, le cas échéant. Par ailleurs, il en informe le Syndicat. Lors d'une telle d'annonce, l'Employeur doit spécifier à titre indicatif, les éléments, suivant concernant l'affectation de Coordination professionnelle :

- Le titre d'emploi visé;
- Le nombre d'heures minimal dévolu à cette responsabilité par période de deux (2) semaines;
- Le pourcentage de ladite prime conformément à la clause 37.09 des dispositions nationales de la convention collective;
- Le ou les centres d'activités visé(s) par cette coordination;
- Le quart de travail;
- La durée d'affichage;
- Les principales tâches et fonctions rattachées à cette affectation;
- L'exigence ou non d'un véhicule automobile.

SECTION II

À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

406.13 Une personne salariée peut occuper temporairement un poste ou une affectation temporaire hors de l'unité de négociation, et ce, pour une durée n'excédant pas douze (12) mois, sauf dans les cas d'un remplacement de congé de maternité ou de maladie. Cette période peut également être prolongée après entente entre les parties.

ARTICLE 407

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

407.01 Généralités

Sous réserve de dispositions contraires, tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par le certificat d'accréditation est affiché dans un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance ou de sa création.

Les mois de juin, juillet et août sont exclus du délai requis à l'alinéa précédent.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévus aux clauses 14.01 à 14.07 des dispositions nationales de la convention collective, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de la date où l'Employeur a avisé le Syndicat conformément à l'article 14 des dispositions nationales de la convention collective.

L'Employeur s'efforce de maintenir, lors de l'affichage des postes, la structure existante de postes à temps complet.

L'Employeur rend l'affichage disponible de façon électronique durant une période de quinze (15) jours.

L'Employeur procède à un minimum de trois (3) périodes d'affichages de postes annuellement.

L'Employeur élabore un calendrier d'affichage annuel avec les dates d'affichage, lequel est rendu disponible sur support informatique au Syndicat et aux personnes salariées.

407.02 Avis au Syndicat

L'Employeur informe par courriel le Syndicat de la transformation ou de l'abolition de tout poste vacant.

L'Employeur transmet par courriel, sur demande du Syndicat, la liste des postes vacants.

407.03 Cahier des postes

Lorsque le logiciel de gestion des ressources humaines de l'Employeur le permet, ce dernier rend disponible sur support informatique, l'accès au Syndicat au cahier des postes exposant dans sa totalité, la structure de poste de la catégorie d'emploi n° 4.

407.04 Contenu de l'avis d'affichage de poste

Les indications devant apparaître sur les affichages sont :

1. Le titre d'emploi et le libellé apparaissant à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux;
2. L'échelle de salaire (minimum et maximum) ainsi que le supplément, s'il y a lieu;
3. Le centre d'activités (ou les centres d'activités dans le cas d'un poste composé);
4. Le port d'attache;
5. La direction, dans le cas d'un poste d'équipe volante de type B);
6. La période d'affichage;
7. Le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
8. Le quart de travail (jour, soir, nuit, jour-soir, jour-nuit);
9. Dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatorze (14) jours.

L'affichage peut comporter aussi, à titre indicatif :

10. Lorsqu'applicable, les exigences normales de la tâche, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions;
11. Dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les centres d'activités, s'il y a lieu;
12. L'exigence d'une automobile personnelle;
13. Lorsque le poste comporte un quart de rotation, le cycle de rotation;

14. Toute information relative à l'horaire de travail incluant la fin de semaine, s'il y a lieu;
15. Toute autre indication susceptible de renseigner les personnes salariées sur le poste.

407.05 Modification du port d'attache

L'Employeur peut modifier le port d'attache pour les besoins du centre d'activités après un préavis écrit de trente (30) jours.

Toutefois, l'Employeur et la personne salariée peuvent convenir de réduire le délai de trente (30) jours. Dans tous les cas, le Syndicat en est avisé.

Lorsqu'il est nécessaire de modifier le port d'attache d'une personne salariée, l'Employeur offre le transfert, par ordre d'ancienneté, sur une base volontaire parmi les personnes salariées du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail visés du centre d'activités qui répondent aux exigences normales de la tâche.

À défaut de volontaires parmi ces personnes salariées, le transfert se fait alors par ordre inverse d'ancienneté parmi celles-ci.

Un avis écrit est transmis à la personne salariée et au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la modification.

407.06 Candidature

À l'exception de la personne salariée retraitée réembauchée, toute personne salariée a le droit de présenter sa candidature durant la période d'affichage.

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

407.07 Copie

Au moment de l'affichage, l'Employeur rend l'avis d'affichage disponible de façon électronique aux personnes salariées et au Syndicat.

L'Employeur rend disponible de façon électronique la liste des candidatures aux personnes salariées ainsi qu'au Syndicat.

Par ailleurs, advenant qu'une modification à l'avis d'affichage d'origine se produise, l'Employeur transmet une copie amendée par courriel au Syndicat.

Lorsque le logiciel informatique le permet, l'avis d'affichage ainsi que la liste des candidatures demeurent disponibles durant une période minimale d'un (1) an.

407.08 Registre des postes

Le registre des postes est une mesure d'exception à la procédure régulière pour postuler et a pour but de permettre à la personne salariée, lors d'une absence prévue à la convention collective, de s'inscrire en tant que personne salariée intéressée pour tous postes affichés.

L'inscription au registre des postes n'est valide que pour la durée de l'absence de la personne salariée et à la condition que cette absence couvre la totalité de la période d'affichage.

L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature automatique au poste visé.

407.09 Octroi des postes

1- Lorsque le poste comporte un titre d'emploi requérant un diplôme collégial ou un diplôme universitaire, il est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui répondent aux exigences normales de la tâche, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions du poste affiché.

2- Pour les postes d'assistant-chef, de coordonnateur technique, d'instituteur clinique, ainsi que pour les titres d'emploi suivants : spécialiste en activités cliniques (n° 1407), agent de planification, de programmation et de recherche (n° 1565), technologue en radiologie (système d'information et d'imagerie numérique) (n° 2222) et organisateur communautaire (n° 1551), le poste est accordé en tenant compte des facteurs d'habileté et de compétence clinique :

- Expérience dans le titre d'emploi;
- Expérience dans la profession;
- Expérience dans le centre d'activités;
- Formation académique additionnelle;
- Aptitudes professionnelles.

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

407.10 Limitation des mutations volontaires

Lorsque la personne salariée se désiste de son poste durant sa période d'initiation et d'essai à deux (2) occasions à l'intérieur d'une année afin de retourner à son ancien poste, cette personne salariée ne sera plus considérée pour aucun autre poste affiché jusqu'à la fin de la période de référence.

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

Dès qu'un poste à temps partiel de moins de quarante-neuf (49) heures de travail par période de deux (2) semaines (0.7 ETC) devient vacant ou est nouvellement créé dans un centre d'activités, avant de l'afficher, l'Employeur l'offre en totalité ou en partie, par ordre d'ancienneté, aux personnes salariées à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail, et ce, pourvu que celles-ci puissent satisfaire aux exigences prévues à la clause 407.04 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 vingt-huit (28) heures de travail par période de deux (2) semaines (0.4 ETC).

Les dispositions de la présente clause s'appliquent dans la mesure où elles n'ont pas pour effet d'accroître le nombre de fins de semaine au sens de la clause 409.08 des présentes dispositions locales ou d'empêcher les personnes salariées à temps complet et à temps partiel de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2) au sens de cette clause et dans la mesure également où il n'en résulte pas une augmentation du temps supplémentaire, y compris par l'application des dispositions de la clause 19.04 des dispositions nationales de la convention collective.

À la suite de l'application de la procédure précédente, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à chaque personne salariée visée et par courriel au Syndicat le statut ainsi que le nombre minimum d'heures de travail par période de quatorze (14) jours, s'il y a lieu.

407.12 Nomination et entrée en fonction

L'Employeur rend disponible de façon électronique toute nomination pour une période de quinze (15) jours.

L'Employeur transmet l'avis de nomination à la personne salariée ainsi qu'au Syndicat au plus tard dans un délai de soixante (60) jours suivant la fin de la période d'affichage.

L'Entrée en fonction de la personne salariée se fait dans un délai maximal de soixante (60) jours suivant sa nomination. La période du 15 juin au 1^{er} septembre est exclue de ce délai.

407.13 Période d'initiation et d'essai

La personne salariée à qui le poste est attribué et dont le poste ne requiert pas un diplôme universitaire a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail.

La personne salariée à qui le poste est attribué et dont le poste requiert un diplôme universitaire a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours de travail.

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

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

La personne salariée et sa personne supérieure immédiate peuvent d'un commun accord renoncer par écrit à la période d'initiation et d'essai.

407.14 Modalités lors d'une démission à un poste

La personne salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues à l'article 406 des présentes dispositions locales, et ainsi détenir le statut prévu à la clause 1.04 des dispositions nationales de la convention collective.

407.15 Une personne salariée peut détenir deux (2) postes à temps partiel si les horaires sont compatibles.

SECTION II
À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

407.16 Si un poste à l'extérieur de l'unité de négociation est attribué à une personne salariée, elle dispose d'une durée maximale de soixante (60) jours de travail pour 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.

Cependant, si l'ancien poste que réintègre la personne salariée est détenu par une autre personne salariée dont la période d'initiation et d'essai est terminée, ce poste est réputé n'avoir pas été attribué.

ARTICLE 408

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

408.01 Dans le cas de supplantation et/ou de mise à pied, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle que la procédure de supplantation ou de mise à pied peut affecter.

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

408.03 Les modalités d'application de la procédure de supplantation sont les suivantes :

ÉTAPE 1

En tout temps avant l'application des étapes prévues ci-après, la personne salariée se voit offrir un poste vacant après affichage du même titre d'emploi et même statut dans la mesure où la personne salariée satisfait aux exigences normales de la tâche.

Si aucun poste vacant après affichage n'est disponible ou que la personne salariée refuse les postes qui lui sont offerts, elle peut alors se prévaloir de la procédure de supplantation prévue ci-après.

ÉTAPE 2

La personne salariée visée peut supplanter, dans le centre d'activités de son choix dans sa direction, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la personne salariée du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail, ayant le moins d'ancienneté;

OU

Supplanter dans le même centre d'activités, la personne salariée du même titre d'emploi, du même statut, d'un autre quart de travail ayant le moins d'ancienneté.

ÉTAPE 3

La personne salariée affectée par l'application de la deuxième (2^e) étape ou celle qui n'a pu l'utiliser supplante la personne salariée du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail, ayant le moins d'ancienneté, dans un autre centre d'activités de son choix, parmi les titulaires de postes pour lesquels elle satisfait aux exigences normales de la tâche.

ÉTAPE 4

La personne salariée affectée par l'application de la troisième (3^e) étape ou celle qui n'a pu l'utiliser supplante la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement parmi les titulaires de postes pour lesquels elle satisfait aux exigences normales de la tâche.

ÉTAPE 5

La personne salariée affectée par l'application de la quatrième (4^e) étape ou celle qui n'a pu l'utiliser peut supplanter la personne salariée d'un autre titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement parmi les titulaires de postes pour lesquels elle satisfait aux exigences normales de la tâche.

408.04 Lorsqu'une personne salariée à temps partiel supplante une autre personne salariée à temps partiel, en plus des règles prévues à chacune des étapes énumérées précédemment, elle supplante une personne salariée détentrice de poste dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

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

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

De la même façon, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue à la clause 408.03 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à la

clause 408.03. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet doit accepter de devenir une personne salariée à temps partiel.

408.06 Chaque personne salariée ainsi supplantée peut exercer à chaque étape son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent article pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté est inférieure à la sienne et ainsi de suite.

408.07 La personne salariée visée par l'application des clauses 408.03 à 408.06 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours ouvrables pour faire son choix.

Une copie de l'avis est envoyée par courriel au Syndicat.

408.08 La personne salariée bénéficiant d'une absence prévue aux dispositions locales et nationales de la convention collective et qui est visée par la procédure de supplantation durant cette absence doit effectuer son choix de supplantation sans attendre son retour au travail sauf si la personne salariée peut démontrer qu'elle est dans l'impossibilité de le faire.

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

408.10 La personne salariée peut renoncer à la supplantation à chacune des étapes de la clause 408.03 pour s'inscrire sur la liste de disponibilité auquel cas elle conserve son ancienneté.

408.11 Personnes salariées professionnelles diplômées universitaires

Les personnes salariées professionnelles diplômées universitaires bénéficient des dispositions de la présente matière sous réserve que la procédure de supplantation prévue aux paragraphes précédents s'applique uniquement entre elles.

La personne salariée professionnelle diplômée universitaire, pour supplanter une personne salariée dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de professionnelle, doit posséder les qualifications requises conformément à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux pour ce titre d'emploi et répondre aux exigences normales de la tâche.

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

408.12 Personnes salariées diplômées collégiales

Les personnes salariées diplômées collégiales bénéficient des dispositions de la présente matière sous réserve que la procédure de supplantation prévue aux paragraphes précédents s'applique uniquement entre elles.

La personne salariée diplômée collégiale, pour supplanter une personne salariée dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de niveau collégial, doit posséder les qualifications requises conformément à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux pour ce titre d'emploi et répondre aux exigences normales de la tâche.

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

ARTICLE 409

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

409.01 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, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux et est réparti également en cinq (5) jours de travail.

409.02 Répartition de la semaine

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier, c'est-à-dire de 00h00, le dimanche, à 24h00, le samedi.

409.03 Fin de semaine

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

409.04 Période de repas

La période allouée pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure. La longueur et la prise effective de cette période sont déterminées entre les personnes salariées et leur personne supérieure immédiate et en tenant compte des besoins du centre d'activités.

La personne salariée n'est pas tenue de prendre ses repas à l'établissement à moins qu'elle y consente de manière libre et volontaire. Nonobstant ce qui précède, advenant qu'une personne salariée soit tenue de demeurer à l'établissement et à la disposition de l'Employeur pendant sa période de repas, celle-ci est considérée comme du temps travaillé.

409.05 Période de repos

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.

Il est possible à une personne salariée d'accoler une ou ses deux (2) périodes de repos à sa période de repas, en tenant compte des

besoins du centre d'activités et après entente avec la personne supérieure immédiate.

409.06 Repos hebdomadaire

Il est accordé à toute personne salariée deux (2) journées complètes et consécutives de repos par semaine, si possible. Cependant, après entente avec la personne supérieure immédiate, la personne salariée peut prendre quatre (4) journées consécutives de repos par deux (2) semaines.

409.07 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.

409.08 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. Telle répartition devant se faire par quart de travail au sein du centre d'activités.

L'Employeur assure à chaque personne salariée une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines, 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.

409.09 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 affectation, et participe au service de garde, l'Employeur lui accorde, dans la mesure du possible, une (1) fin de semaine sur deux (2) de congé sans travail régulier ou service de garde, à moins que la personne salariée y consente.

409.10 Affichage des horaires

L'horaire des heures de travail et des congés est affiché au moins une (1) semaine 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 des préférences exprimées par les personnes salariées.

Modification de l'horaire de travail

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 modifier l'horaire de travail sans motif valable et sans donner un préavis d'une (1) semaine, à moins du consentement de la ou des personnes salariées impliquées.

409.11 Aménagements du temps de travail

A) Horaire flexible avec plage fixe

L'Employeur peut, en fonction des besoins du centre d'activités, autoriser à une personne salariée qui en fait la demande, la répartition des heures quotidiennement travaillées en permettant 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 poste.

Ce type d'aménagement ne peut en aucun temps entraîner du temps supplémentaire.

B) Autre forme d'aménagement du temps de travail

Les parties peuvent convenir, par entente écrite, de toute autre forme d'aménagement du temps de travail.

Par ailleurs, après entente avec le Syndicat, l'Employeur peut procéder à la mise sur pied d'un horaire de travail comportant sept (7) jours continus de travail et sept (7) jours continus de congé.

409.12 Roulement des quarts de travail

Lorsque les personnes salariées sont assujetties au système de roulement des quarts 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.

S'il y a suffisamment de personnel stable de soir ou de nuit, il n'y a pas de roulement des quarts de travail entre les personnes salariées.

Si le personnel stable de soir ou de nuit est insuffisant, le roulement des quarts 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 pas obtenu un poste stable de soir ou de nuit à la suite d'une nomination.

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.

Dans le cas où il doit y avoir roulement des quarts 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.

Les personnes salariées stables de soir ou de nuit doivent, à leur demande 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 la possibilité de rafraîchir leurs techniques et protocoles.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'Employeur tente d'atténuer le système de roulement des quarts par l'utilisation de moyens favorisant la stabilité.

409.13 Contrôle du temps

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

409.14 Heures brisées

L'Employeur s'efforce de limiter le recours aux heures brisées.

Advenant qu'un poste comporte des heures brisées, l'amplitude de celles-ci ne peut excéder onze (11) heures.

ARTICLE 410

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

410.01 Répartition équitable

Si un travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir à tour de rôle, parmi celles qui sont disponibles et le répartir équitablement entre les personnes salariées dans l'ordre suivant :

Aux personnes salariées titulaires de postes ainsi qu'aux personnes salariées qui détiennent une affectation longue durée dans le centre d'activités visé;

Aux autres personnes salariées des autres centres d'activités de l'établissement, qui ont été préalablement orientées et qui ont exprimé une disponibilité en temps supplémentaire dans ce centre d'activités.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur offre le temps supplémentaire d'abord, aux personnes salariées sur les lieux du travail.

Aux fins de répartition du travail en temps supplémentaire, chaque fois que la personne salariée refuse ou ne répond pas à l'appel de faire du temps supplémentaire correspondant à sa disponibilité exprimée, elle est considérée avoir effectué le temps supplémentaire.

410.02 Expression de la disponibilité

La personne salariée qui désire effectuer du travail en temps supplémentaire, exprime sa disponibilité, en complétant le formulaire prévu à cet effet.

La personne salariée doit exprimer sa disponibilité en y précisant entre autres, le ou les titres d'emploi, quarts de travail et centres d'activités, pourvu qu'elle soit déjà orientée dans le ou les centres d'activités et le ou les titres d'emploi concernés.

Toute inscription ou modification de disponibilité en temps supplémentaire de la personne salariée entre en vigueur quarante-huit (48) heures suivant l'inscription et reste effective pour une période minimale de vingt-huit (28) jours. Telle inscription demeure valide tant qu'elle n'est pas modifiée.

Une modification de la disponibilité exprimée par la personne salariée ne peut remettre en question une affectation en temps supplémentaire déjà octroyée à une autre personne salariée.

La personne salariée bénéficie d'un délai de dix (10) minutes suivant l'appel afin de transmettre sa réponse à l'Employeur quant à l'acceptation ou non du travail en temps supplémentaire. Cependant, s'il reste moins de vingt-heure (24) heures avant le début dudit travail, la personne salariée doit être en mesure de répondre immédiatement.

SECTION II

SERVICE GARDE

410.03 A) Disponibilité à tour de rôle

Lorsque les besoins d'un centre d'activités exigent du personnel en disponibilité pour la garde, les personnes salariées titulaires de poste et les personnes salariées qui détiennent une affectation longue durée dans ce centre d'activités doivent s'y soumettre, à tour de rôle, à moins qu'un nombre suffisant de personnes salariées se soient portées volontaires. Aux fins d'application du présent alinéa, les personnes salariées de l'équipe volante et les personnes salariées de la liste de disponibilité qui ont été appelées d'une manière fréquente à remplacer dans le centre d'activités, peuvent se porter volontaires.

B) Horaire du service de garde

L'horaire du service de garde est affiché une (1) semaine à l'avance pour une durée de quatre (4) semaines.

Les personnes salariées peuvent s'échanger leur plage de service de garde avec le consentement de leur personne supérieure immédiate.

C) Mise sur pied

Lorsque les besoins d'un centre d'activités nécessitent la mise sur pied d'un service de garde sur appel, l'Employeur en informe le Syndicat préalablement à sa mise sur pied.

410.04 Disponibilité à domicile

La disponibilité se fait à domicile.

Toutefois, s'il est impossible pour la personne salariée de se rendre à l'installation où elle doit intervenir dans un délai maximal de trente (30) minutes, celle-ci doit, à la demande de l'Employeur, demeurer à l'établissement.

410.05 Disponibilité à l'établissement

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

410.06 Moyen de communication

L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la personne salariée en disponibilité pour la garde un moyen de communication qu'il détermine.

La personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve en tout temps.

410.07 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 les besoins du centre d'activités justifient encore la présence de la personne salariée sur place.

410.08 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.

ARTICLE 411

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

SECTION I CONGÉS FÉRIÉS

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

- F1 Fête du Canada;
- F2 Fête du Travail;
- F3 Action de grâce;
- F4 Jour du Souvenir (congé férié mobile);
- F5 Noël;
- F6 Veille ou lendemain de Noël;
- F7 Jour de l'An;
- F8 Veille ou lendemain du jour de l'An;
- F9 Le 3^e vendredi de février (congé férié mobile);
- F10 Vendredi saint;
- F11 Lundi de Pâques;
- F12 Journée des patriotes;
- F13 Fête nationale du Québec.

L'Employeur transmet annuellement au Syndicat, au plus tard le 1^{er} mars précédant la période de référence, la liste ainsi que la date des congés.

Deux (2) congés fériés sont mobiles (F-4 et F9), sauf pour les centres d'activités où les dates sont fixées par l'Employeur.

Ces congés mobiles se prennent après entente avec l'Employeur.

Le congé mobile s'accumule au moment prévu à la présente clause. Cependant, il est possible pour la personne salariée de prendre son congé mobile en tout temps entre le 1^{er} juillet et le 31 mai, même si celui-ci n'est pas encore accumulé. En cas de départ, de changement de statut, ou d'absences prévues à la convention collective ne permettant pas l'accumulation de congés fériés, s'il y a eu anticipation du congé férié mobile, l'Employeur procède à la récupération des sommes versées en trop en fonction de la présence au travail de la personne salariée.

411.02 Répartition équitable

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

Il est assuré à chaque personne salariée la prise effective de trois (3) jours complets consécutifs de congé à l'occasion de Noël ou du jour de l'An. À cet égard, un processus de rotation équitable entre les personnes salariées est établi d'une année à l'autre.

411.03 Accumulation

La personne salariée peut accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés.

411.04 Remise

Les congés fériés accumulés dans cette banque sont utilisés après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les congés accumulés dans cette banque doivent être utilisés en entier entre le 1^{er} juillet d'une année et le 15 juin de l'année suivante.

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine ou à une autre journée de congé férié chômé.

411.05 Échange de congé férié

Après affichage d'un horaire de travail et de congés, il est loisible à deux (2) personnes salariées d'échanger les dates de prise effective de 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 de temps supplémentaire ne s'applique pas si la personne n'effectue qu'une journée régulière de travail.

SECTION II

CONGÉS MOBILES

411.06 Congés mobiles prévus aux dispositions nationales

Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre la personne salariée et l'Employeur.

SECTION III

CONGÉ ANNUEL

411.07 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 30 septembre (18 semaines) de chaque année est considérée comme la période normale de congé annuel.

L'Employeur ne peut exiger qu'une personne salariée prenne son congé annuel en dehors de cette période normale de congé annuel.

Aucun congé annuel n'est octroyé durant la semaine de Noël et la semaine du jour de l'An sauf pour les secteurs où il y a fermeture du centre d'activités, baisse d'activités dans le centre d'activités ou lorsque que les besoins du centre d'activités le permettent.

411.08 Affichage de liste

L'Employeur affiche sur support informatique, le ou vers le 1^{er} mars et le ou vers 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 fiche d'inscription. L'Employeur rend disponible de manière électronique, la liste au Syndicat.

411.09 Inscription

Les personnes salariées ont une période de quinze (15) jours afin d'inscrire leur préférence suivant la date d'affichage. 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.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée par titre d'emploi, par centre d'activités et par quart de travail. Lorsque des personnes salariées d'un même titre d'emploi, d'un même quart de travail et d'un même centre d'activités ont des ports d'attache différents, l'ancienneté peut être appliquée en tenant compte également des ports d'attache, si l'Employeur le juge nécessaire aux fins de la continuité des soins et des services.

411.10 Affichage du calendrier

L'Employeur rend disponible sur support informatique le programme de congé annuel au plus tard, le ou vers le 1^{er} avril et le ou vers le 1^{er} octobre. Le programme de congé annuel demeure disponible durant toute la période du congé annuel et ne peut être modifié.

411.11 Échange de congés annuels

Il est loisible à deux (2) personnes salariées occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même centre d'activités et bénéficiant du même nombre de jours de congé annuel, d'échanger entre elles leur congé annuel avec le consentement de leur personne supérieure immédiate.

411.12 Prise du congé

La personne salariée peut prendre son congé annuel de façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant d'au moins une (1) semaine.

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

La personne salariée peut choisir de prendre une (1) semaine de congé annuel de façon discontinue.

Par ailleurs, la personne salariée ayant droit à plus de vingt (20) jours ouvrables de congé annuel en vertu des dispositions nationales de la convention collective peut prendre les journées additionnelles de façon discontinue.

Les journées de congé annuel prises de façon discontinue n'apparaissent pas au calendrier de vacances et sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates, en dehors de la période du 1^{er} juin au 30 septembre et de la période du 15 décembre au 15 janvier.

411.13 Report du congé annuel

Une personne salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison d'invalidité survenue avant le début de son congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire

résultant de son incapacité physique, auquel cas, son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ce dernier cas, la personne salariée doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

La personne salariée siégeant comme jurée pendant sa période de congés annuels peut reporter les jours de vacances non utilisés.

Dans les cas de report du congé annuel, l'Employeur détermine la nouvelle date du congé annuel au retour de la personne salariée en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

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

411.15 Rémunération du congé annuel

La rémunération du congé annuel est remise à la personne salariée selon les mêmes modalités que les périodes de paie régulières à moins que la personne salariée fasse une demande spécifique d'avance de congé annuel lors de l'expression de son choix de vacances. Dans un tel cas, la rémunération du congé annuel est remise à la personne salariée avec la paie qui précède son départ en congé annuel.

Pour les personnes salariées à temps partiel et dans la mesure où le système informatique le permet, l'Employeur procède à l'étalement du paiement du congé annuel afin de couvrir l'ensemble des semaines de congé annuel de celles-ci.

ARTICLE 412

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

412.01 Congé sans solde de quatre (4) semaines ou moins

Après entente avec l'Employeur quant aux dates, la personne salariée comptant au moins deux (2) ans de service obtient, une (1) fois par période d'une (1) année, un congé sans solde pour une durée n'excédant pas quatre (4) semaines, à la condition qu'elle en fasse la demande par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance. Ce congé sans solde peut être divisé en quatre (4) périodes, chacune étant au minimum d'une (1) semaine.

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

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

Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les trente (30) jours qui suivent la demande de la personne salariée.

412.03 Congé partiel sans solde

Après entente avec l'Employeur, la personne salariée à temps complet, comptant au moins un (1) an de service obtient, un congé partiel sans solde d'une durée minimale de huit (8) semaines et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.

Pour obtenir un tel congé, la personne salariée doit formuler une demande par écrit au moins quatre (4) semaines avant le début du congé en y précisant la durée du congé demandé.

Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la personne salariée concernée.

Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la personne salariée cesse d'être titulaire de son poste, son congé partiel sans solde prend fin au moment de son entrée en fonction dans son nouveau poste.

412.04 Congé à temps partiel par échange temporaire de poste

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet et comptant au moins deux (2) ans de service obtient un congé partiel sans solde d'une durée minimale de huit (8) semaines et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines à la condition qu'elle en fasse la demande par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance.

Pour bénéficier du congé à temps partiel par échange temporaire de poste, 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, 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.

412.05 Congé sans solde ou partiel sans solde pour études

Après entente avec l'Employeur, la personne salariée obtient un congé sans solde ou partiel sans solde pour études d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois.

Les études suivies doivent être reliées aux titres d'emploi prévus à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux et exister dans l'établissement.

La personne salariée doit faire une demande écrite au moins trente (30) jours avant le début du congé demandé.

La personne salariée qui désire travailler pendant son congé peut le faire, soit :

- Après entente avec sa personne supérieure immédiate;
- En s'inscrivant sur la liste de disponibilité.

412.06 Congé pour reprise d'examen

La personne salariée se voit accorder, après entente avec l'Employeur, un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et se présenter à sa ou ses reprises d'examen(s) relatif à ses études.

412.07 Congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner

Après entente avec l'Employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service obtient, après une demande écrite formulée au moins quatre (4) semaines à l'avance, un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines afin d'enseigner dans une commission scolaire, un établissement collégial ou une université à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux. L'Employeur donne sa réponse dans le meilleur délai possible.

Avant l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, après entente avec l'Employeur, ce congé sans solde ou partiel sans solde peut être renouvelé pour une période d'au plus cinquante-deux (52) semaines.

412.08 Congé sans solde pour fonction civique

La personne salariée qui est candidate à une élection ou qui agit à titre d'agent officiel d'un candidat peut obtenir un congé sans solde dont les modalités et la durée sont prévues aux différentes lois en vigueur.

Si elle est élue à une fonction civique, 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.

412.09 Congé pour mariage ou union civile

La personne salariée qui se prévaut du congé pour mariage ou union civile selon les dispositions nationales de la convention collective, peut obtenir un congé sans solde d'une (1) semaine à accoler au congé de mariage ou union civile à la condition qu'elle en fasse la demande écrite à l'Employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.

Ce congé sans solde ne peut précéder ou suivre immédiatement la prise du congé annuel si elle a lieu durant la période normale de congé annuel.

La personne salariée bénéficiant du congé sans solde en vertu de la présente clause et qui est également admissible au congé sans solde de quatre (4) semaines ou moins prévu à la clause 412.01 du présent article,

voit ce dernier réduit de l'équivalent de la semaine de congé sans solde obtenue.

412.10 Congé sans solde pour aide humanitaire

Après entente avec l'Employeur, la personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, une fois par période d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois afin de participer à une œuvre humanitaire ou pour œuvrer au sein d'un organisme visant des objectifs d'assistance.

Pour obtenir un tel congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins dix (10) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du congé demandé.

412.11 Congé sans solde pour ouvrir un foyer de réadaptation

La personne salariée qui ouvre un foyer de réadaptation ou un foyer affilié à un établissement psychiatrique et qui ne peut bénéficier du congé prévu à la clause 412.02 pour ce faire, peut obtenir un congé sans solde d'une durée d'un (1) an, après entente avec l'Employeur.

412.12 Modalités pour les congés sans solde de plus de quatre (4) semaines

En sus des modalités prévues à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective, les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde de plus de quatre (4) semaines :

Congé annuel

- a) L'Employeur remet à la personne salariée qui le désire la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.

Congés de maladie

- b) Les congés de maladie accumulés, au moment du début du congé, sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues à l'article 30 des dispositions nationales de la convention collective.

Modalités de retour

- c) À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'Employeur pourvu qu'elle avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Elle doit se présenter

au travail à la date prévue à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

Si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

La personne salariée peut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue pour s'inscrire sur la liste de disponibilité, pourvu qu'elle avise l'Employeur par écrit de son intention au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, après entente avec l'Employeur, la personne salariée peut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue et reprendre son poste pourvu qu'elle avise celui-ci par écrit de son intention au moins trente (30) jours à l'avance.

Mutations volontaires

- d) Pendant la durée du 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 être en mesure d'entrer en fonction dans un délai de trente (30) jours.

ARTICLE 413

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

413.01 Énoncé de principe et définition

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

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

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

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

413.02 Activités non visées par le budget de développement des ressources humaines

1) Programme d'accueil et d'intégration

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

Le programme d'accueil et d'intégration a pour but de transmettre à la personne salariée nouvellement embauchée les renseignements sur la culture, les valeurs, la philosophie et les attentes de l'établissement en plus de lui communiquer les normes et politiques en vigueur. Il permet aussi de familiariser la personne salariée nouvellement embauchée sur

ses différents outils généraux de travail, dont l'utilisation du photocopieur, du système téléphonique, du courrier électronique ou de la feuille de temps électronique, etc.

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

2) Orientation fournie par l'Employeur

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

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

413.03 Formation en cours d'emploi

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

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

413.04 Adaptation des personnes salariées

Pour les personnes salariées touchées par une transformation du réseau ayant un impact au niveau local ou par une transformation de l'organisation du travail, l'Employeur organise, au besoin, des activités d'adaptation permettant aux personnes salariées d'acquérir des qualifications, un complément de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice des nouvelles fonctions qui leur seront confiées, le cas échéant.

413.05 Perfectionnement

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

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

413.06 Comité de développement des ressources humaines

Un comité de développement des ressources humaines est formé au plus tard dans les trente (30) jours de la signature des présentes dispositions locales et est composé d'un maximum de six (6) membres désignés comme suit :

1. d'une part, un maximum de trois (3) personnes représentantes désignées par le Syndicat;
2. d'autre part, un maximum de trois (3) personnes représentantes de l'Employeur.

Les membres du comité demeurent en fonction tant qu'ils ne sont pas remplacés.

413.07 Fonctionnement du comité de développement des ressources humaines

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

A) Quorum

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

B) Fréquence des rencontres

Un minimum de trois (3) rencontres du comité doit se tenir dans une même année de référence.

413.08 Mandat du comité de développement des ressources humaines

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

- d'identification des besoins;
- d'élaboration du plan d'activités de formation en cours d'emploi et de perfectionnement devant assurer une réponse adéquate aux besoins identifiés;
- de répartition des sommes prévues pour la formation en cours d'emploi et le perfectionnement entre les personnes salariées des différents milieux de travail en tenant compte des besoins prioritaires identifiés par l'Employeur;
- de détermination des modalités d'application du plan d'activités de formation en cours d'emploi et de perfectionnement et des critères de sélection des personnes salariées qui en bénéficieront.

Le comité a également pour fonction :

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

413.09 Plan d'activités de développement des ressources humaines

L'Employeur élabore le plan annuel d'activités de formation en cours d'emploi et de perfectionnement suite aux travaux du Comité de développement des ressources humaines. À cet effet, l'Employeur transmet annuellement le budget établi en application des dispositions nationales de la convention collective.

Sous réserve de la réponse à donner aux besoins prioritaires qu'il a identifiés, l'Employeur s'efforce de répartir le plus équitablement possible les sommes consacrées au plan d'activités de formation en cours d'emploi et de perfectionnement entre les différents titres d'emploi et centres d'activités.

413.10 Conditions applicables aux personnes salariées

La personne salariée qui participe à une activité de formation en cours d'emploi 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 prévu à son titre d'emploi.
- b) Si une telle activité, en tout ou en partie, a lieu en dehors des heures régulières de travail de la personne salariée, l'Employeur lui remet en temps, heure pour heure, l'équivalent des heures consacrées dans les six (6) semaines qui suivent la fin de cette activité, à un moment convenu entre la personne salariée et sa personne supérieure immédiate, à défaut de quoi ces heures lui sont payées conformément aux dispositions nationales de la convention collective.
- c) Les dépenses de séjour et de déplacement exigées par l'Employeur et nécessaires à sa participation sont acquittées sur présentation de pièces justificatives. L'Employeur informe la personne salariée du moyen de transport à utiliser pour se rendre à son activité, le cas échéant, dans les dix (10) jours précédant la tenue de l'activité.
- 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 à l'activité de perfectionnement.
- f) Pour toute formation offerte par une formatrice ou un formateur déjà à l'emploi de l'établissement, ou que l'Employeur paie, une attestation sera remise sans frais à chacune des personnes salariées participantes.

413.11 Utilisation du budget de développement des ressources humaines

Le budget de développement des ressources humaines est utilisé pour le remboursement du salaire et des avantages sociaux de la personne salariée participante, des frais pédagogiques, des frais de déplacement et de séjour, ainsi que tout autre frais lié à l'activité. À cet effet, l'Employeur remet au Syndicat, trois (3) fois par année, un rapport des formations effectivement reçues par les personnes salariées.

Au plus tard le 15 mai de chaque année, l'Employeur informe le Syndicat de la somme disponible pour le développement des ressources humaines, en vertu de l'article 31 des dispositions nationales pour l'année financière en cours, et du montant non engagé de l'année précédente à y être ajouté, le cas échéant.

L'Employeur remet au Syndicat un bilan détaillé des activités de l'année précédente qui doit contenir, notamment le titre de la formation, la date de la formation, le nom et le titre d'emploi de la personne salariée ayant reçu la formation, le nombre d'heures de formation, de même que les frais mentionnés au premier alinéa de la présente clause.

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

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

À ce titre, les personnes salariées retraitées réembauchées ne sont pas admissibles auxdites activités conformément à la lettre d'entente n° 6 des dispositions nationales de la convention collective.

ARTICLE 414

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

- 414.01** Les conditions de travail particulières applicables à la personne salariée appelée à accompagner un ou des usagers à une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures doivent faire l'objet au préalable, d'une entente écrite particulière.

ARTICLE 415

LES MANDATS ET LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS LOCAUX EN REGARD DES MATIÈRES PRÉVUES À LA PRÉSENTE ANNEXE, À L'EXCEPTION DES LIBÉRATIONS SYNDICALES REQUISES AUX FINS DE LA NÉGOCIATION DE CES MATIÈRES

415.01 Autres comités

Au besoin, les parties peuvent convenir de mettre sur pied un comité selon la problématique identifiée, dont le mandat, la composition, les règles communes de fonctionnement ainsi que la durée seront à définir.

ARTICLE 416

RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

416.01 Les parties favorisent l'établissement et le maintien de relations ordonnées entre elles. À cet effet, les parties privilégient les principes suivants :

- Le respect et la civilité entre les individus qui composent les parties, quel que soit le rôle ou la fonction de chacune et chacun;
- L'ouverture d'esprit ainsi que la bonne foi s'inscrivent dans une approche de résolution de problèmes quant au traitement des dossiers de relations de travail.

Par ailleurs, les parties s'efforcent de faire preuve de diligence raisonnable dans le traitement des dossiers de relations de travail.

ARTICLE 417

AFFICHAGE D'AVIS

417.01 Tableaux d'affichage syndicaux

Tout document de nature syndicale ou professionnelle signé par une personne représentant le Syndicat est affiché dans un ou des tableaux fermés à clé et vitrés, réservés au Syndicat et placés aux différents endroits tel qu'indiqué à l'annexe 401.

Le Syndicat dispose en tout temps d'un minimum de trente-cinq (35) tableaux pour l'ensemble des installations de l'établissement. Si la liste des installations certifiées au permis par le Ministère de la Santé et des Services sociaux tel qu'indiqué à l'annexe 401 est modifiée après l'entrée en vigueur des présentes dispositions locales, le nombre de tableaux sera ajusté d'autant, à la baisse qu'à la hausse selon le cas, à raison d'un (1) tableau par installation.

Une clé par tableau est remise au Syndicat.

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

Advenant que l'Employeur désire modifier l'emplacement de l'un ou l'autre des tableaux syndicaux tels que décrits à l'annexe 401, tel nouvel emplacement est déterminé par celui-ci, après avoir préalablement consulté le Syndicat. Dans tous les cas, tel emplacement doit être dans un endroit visible aux personnes salariées.

ARTICLE 418

ORDRES PROFESSIONNELS

418.01 Ordre professionnel

Chaque année, lorsque requis, la personne salariée doit s'inscrire et maintenir son inscription au tableau de son ordre professionnel et en faire la preuve à l'Employeur.

418.02 Exigences liées aux ordres professionnels

À la demande d'une personne salariée dont l'appartenance à un ordre professionnel est une obligation, l'Employeur, dans la mesure du possible, accorde un soutien afin de l'aider à répondre aux diverses exigences imposées par son ordre professionnel lors d'une inspection professionnelle.

418.03 Plainte

L'Employeur avise la personne salariée lorsqu'il dépose une plainte la concernant auprès de son ordre professionnel.

ARTICLE 419

PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

419.01 Organisation du travail et conditions favorables à la pratique

L'Employeur exerce ses fonctions de direction, d'administration, de gestion et d'organisation du travail en tenant compte des responsabilités et devoirs professionnels devant être assumés par les personnes salariées.

419.02 Autonomie et jugement professionnel

La personne salariée est régie dans son action professionnelle par les principes énoncés dans le Code de déontologie de l'ordre qui régit sa profession et dans le Code d'éthique de l'établissement ainsi que par les obligations découlant de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSSS).

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

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

419.03 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 d'un 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 document.

L'Employeur ne peut exiger qu'une personne salariée signe un document qu'elle n'a pas préparé.

419.04 Modification d'un document

Aucune personne salariée n'est tenue de modifier un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle a préparé et signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

419.05 Assignation à comparaître dans le cadre des fonctions

Lorsqu'une personne salariée est appelée à agir comme témoin ou témoin expert, dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées et sur des faits qui ont été portés à sa connaissance dans l'exercice de ses fonctions, l'Employeur l'assiste aux fins de préparation de son témoignage. S'il le juge nécessaire, l'Employeur lui fournit l'assistance légale requise.

419.06 Reconnaissance de l'apport à la préparation de la relève

La ou les personnes salariées qui encadrent des stagiaires référés par les institutions d'enseignement reconnues se voient attribuer les bénéfices reliés à cette responsabilité selon les termes et conditions prévus à la politique de gestion des stages et à la procédure de gestion des stages de l'établissement.

ARTICLE 420

CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS VISÉS PAR LA LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX (CHAPITRE S-4.2) OU DES BÉNÉFICIAIRES VISÉS PAR LA LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX POUR LES AUTOCHTONES CRIS (CHAPITRE S-5)

420.01 Personne salariée accompagnant un usager lors de son transport

La personne salariée chargée d'accompagner un usager hors de l'établissement reçoit la rémunération ainsi que les indemnités suivantes :

- 1) Elle est considérée comme étant à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne l'usager. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention collective, 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 l'usager, elle doit revenir à son port d'attache ou l'une des installations de l'établissement le plus tôt possible, par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.

Elle est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant au travail jusqu'à la fin de son quart de travail. Toutefois, elle est considérée comme étant en disponibilité pour la période qui excède la journée normale de travail et est rémunérée, dans ce dernier cas, selon les dispositions prévues à l'article 20 des dispositions nationales de la convention collective.

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 à l'alinéa 1) ci-haut de la présente clause.

- 3) L'Employeur rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation de pièces justificatives conformément aux présentes dispositions locales ainsi qu'aux dispositions nationales de la convention collective.
- 4) Pour tout voyage de vingt-quatre (24) heures ou plus, l'Employeur assure à la personne salariée qui en fait la demande, une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.

420.02 La personne salariée requise d'utiliser son véhicule automobile selon les dispositions prévues à l'avant-dernier alinéa de la clause 33.01 des dispositions nationales de la convention collective peut être appelée, à la demande de l'Employeur à transporter un ou des usagers avec son automobile personnelle.

Toutefois, dans tous les cas, toute personne salariée peut refuser le transport d'un usager ou des usagers dans son automobile personnelle si le transport risque d'engendrer des conditions d'insalubrité ou de santé et sécurité pour celle-ci ou ledit véhicule. Dans ces derniers cas, la personne salariée doit, au préalable, contacter sa personne supérieure immédiate afin de lui faire part de cette situation.

ARTICLE 421

PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

421.01 Détérioration de biens et/ou d'effets personnels

Lorsque la personne salariée, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations de biens et/ou d'effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse, orthèse, etc.), l'Employeur pourvoit à un coût raisonnable et dans un délai raisonnable au remplacement ou à la réparation de ceux-ci dans la mesure où cette détérioration est accidentelle.

La personne salariée doit faire sa réclamation à l'Employeur dans les sept (7) jours de l'événement à moins qu'elle n'ait été dans l'impossibilité de le faire pendant cette période.

421.02 Fin de quart

Lorsque la destruction d'un bien et/ou d'un effet personnel visé à la clause 421.01 empêche la personne salariée d'offrir sa prestation de travail, cette dernière peut s'absenter pour le résiduel de son quart de travail, sans perte de salaire, afin de voir à la réparation ou au remplacement de ce bien et/ou de cet effet personnel.

ARTICLE 422

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

422.01 Uniforme et sarraus

L'Employeur continue de fournir à ses personnes salariées les uniformes et sarraus qu'il leur fournissait aux mêmes modalités à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales tel qu'indiqué à l'annexe 402.

Lorsque ces modalités prévoient, le cas échéant, que l'Employeur fournit aux personnes salariées des uniformes ou des sarraus sur une base annuelle ou une autre base, il continue de les fournir sur cette même base. L'Employeur peut apporter des modifications à ces modalités après avoir consulté préalablement le Syndicat.

La personne salariée doit remettre à l'Employeur l'uniforme/sarrau ou les uniformes/sarraus qui lui ont été fournis par ce dernier lorsque celui-ci ou ceux-ci ne sont plus requis ou à la fin de son lien d'emploi.

422.02 Retrait ou ajout du port de l'uniforme ou du sarrau

Lorsque l'Employeur envisage de requérir ou de ne plus requérir le port d'un uniforme ou du sarrau pour l'un ou l'autre des titres d'emploi de l'une ou l'autre des installations indiquées à l'annexe 402, il informe et consulte préalablement le Syndicat avant de prendre sa décision finale.

422.03 Changement du style, de la coupe et des tissus

Lorsque l'Employeur requiert le port d'un nouvel uniforme ou d'un nouveau sarrau ou veut apporter une modification à l'uniforme ou au sarrau actuellement fourni, il en détermine le style, la coupe et les tissus après avoir consulté préalablement le Syndicat.

422.04 Entretien des uniformes ou des sarraus

Lorsque l'Employeur exige le port de l'uniforme ou du sarrau, celui-ci est entretenu à ses frais sauf en cas d'exceptions, convenues par entente écrite entre les parties.

ARTICLE 423

VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

423.01 Casiers ou espaces de rangement

L'Employeur fournit aux personnes salariées, un casier ou un espace de rangement pouvant se verrouiller pour le dépôt de leurs vêtements et autres effets personnels.

Pour les personnes salariées travaillant dans un bureau fermé à clé et ayant un mobilier avec tiroir muni d'une serrure, cet endroit constitue l'espace de rangement mentionné à l'alinéa précédent.

La personne salariée ne peut exiger d'avoir un casier ou un espace de rangement à son usage exclusif.

423.02 Salle d'habillage

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

ARTICLE 424

MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

424.01 Dépôt direct de salaire

Sur le relevé de paie, l'Employeur inscrit les seules indications suivantes :

- le nom de l'Employeur;
- le nom et le prénom de la personne salariée;
- le numéro d'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, indemnités, allocations ou suppléments versés;
- le taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire;
- le nombre de congés de maladie accumulés;
- le nombre de congés mobiles accumulés;
- l'ancienneté accumulée à titre indicatif seulement.

De plus, lorsque le logiciel de paie le permet, les informations supplémentaires énumérées ci-dessous se retrouvent également sur le relevé de paie :

- le numéro du versement bancaire;
- le numéro du titre d'emploi;
- le quantum de congé annuel;
- les heures de libérations syndicales payées et facturées;
- le total à jour du nombre accumulé d'heures supplémentaires ou le nombre payé;
- le numéro de la période de paie;
- le montant payé découlant d'une activité de développement des ressources humaines ou de la pratique professionnelle;
- le montant payé découlant d'un règlement de grief;
- l'indemnité des frais de déplacement.

424.02 Accès ou transmission des relevés de paie et des relevés fiscaux

Lorsque le système informatique et le logiciel de paie de l'Employeur le permettent, la personne salariée a accès, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement, à ses relevés de paie ainsi qu'à ses relevés fiscaux. À défaut de ce faire, l'Employeur doit être en mesure de fournir les relevés de paie et fiscaux, aux personnes salariées, conformément aux différentes lois en vigueur.

Lorsque la personne salariée est en absence rémunérée (congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, congé à traitement différé, période d'invalidité, etc.) et que le système informatique et le logiciel de paie de l'Employeur ne permettent pas l'accessibilité des relevés de paie ou des relevés fiscaux à l'extérieur de l'établissement, la personne salariée peut faire une demande à celui-ci afin de recevoir le ou les relevés de paie ainsi que le ou les relevés fiscaux désirés.

Dans un tel cas, l'Employeur achemine le ou les documents demandés par voie électronique dans un délai maximal de sept (7) jours suivant la demande de la personne salariée.

424.03 Période de paie

Les salaires sont payés par dépôt direct de salaire aux deux (2) semaines en fonction du calendrier de paie établi par l'Employeur.

Si une date de remise de paie coïncide avec une date de congé férié, le dépôt direct de salaire est versé la veille du congé férié à moins d'impossibilité de la part de l'Employeur.

424.04 Erreur et récupération

Advenant une erreur sur la paie de cinquante dollars (50,00 \$) et plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le signalement de l'erreur par la personne salariée en remettant à la personne salariée l'intégralité du montant dû.

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par l'Employeur, la récupération de cette somme est effectuée selon le mode convenu entre l'Employeur et la personne salariée.

Dans tous les cas, l'Employeur doit aviser par écrit la personne salariée d'une telle récupération à venir. À défaut de le faire, il ne peut amorcer unilatéralement un processus de récupération à son endroit.

Advenant qu'aucune entente ne puisse être conclue suivant un échange entre l'Employeur et la personne salariée, la récupération sera effectuée sur le salaire par une retenue d'un maximum de soixante dollars (60,00 \$) par semaine pour une personne salariée à temps complet et d'un maximum de trente dollars (30,00 \$) par semaine pour une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste.

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

Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la personne salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci. Dans ce dernier cas, le mode de récupération est celui de la présente clause.

424.05 Montants dus au départ

L'Employeur verse à la personne salariée, par dépôt direct de salaire, à la période de paie suivant celle de son départ, tous les montants dus y incluant les avantages sociaux.

424.06 Accès aux relevés de paie et fiscaux suivant un départ

Lorsque le logiciel informatique de la gestion de la paie le permet, la personne salariée n'ayant plus de lien d'emploi avec l'Employeur a encore accès à l'ensemble de ses relevés de paie ainsi qu'à ses relevés fiscaux pour une durée minimale de douze (12) mois suivant son départ.

424.07 Transmission des relevés de présence

La personne salariée est responsable de compléter et d'approuver son relevé de présence dans les délais prescrits, sauf en cas d'absence ou d'impossibilité de sa part.

L'Employeur s'efforce de porter à la connaissance de la personne salariée, dans un délai raisonnable, toute modification qu'il apporte au relevé de présence pouvant avoir une incidence appréciable sur le salaire en spécifiant la nature dudit changement.

ARTICLE 425

ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE

425.01 Caisse d'économie Desjardins du réseau de la santé

Les parties conviennent d'encourager la participation à la Caisse d'économie Desjardins du Réseau de la santé au sein de l'établissement.

À la demande de la personne salariée, l'Employeur effectue les retenues à la source, au profit de ladite Caisse d'économie à raison d'une fois par période de paie.

Les sommes ainsi prélevées sont remises mensuellement.

ARTICLE 426

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT, À L'EXCEPTION DES QUANTA

426.01 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.

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 (1) port d'attache.

Toutefois, la personne salariée peut être appelée à changer de port d'attache par le fait de détenir une assignation découlant d'un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire tel que défini à la clause 404.01 des présentes dispositions locales, d'un surcroît temporaire de travail ou d'une assignation découlant de travaux à durée limitée.

Le port d'attache est déterminé par l'Employeur et se situe à l'installation où la personne salariée exerce habituellement ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail. Dans tous les autres cas, le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon les critères suivants :

- L'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;
- L'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.

B. Frais d'automobile

Le calcul de l'indemnité à être versée est effectué à partir du port d'attache de la personne salariée.

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

426.02 Déplacement de la résidence à un lieu de travail

Malgré ce qui précède, lorsque la personne salariée doit se rendre de sa résidence à un lieu de travail autre que son port d'attache en début et/ou en fin de journée, sans passer par celui-ci, elle n'est indemnisée que pour l'excédent de la distance qu'elle doit normalement parcourir pour se rendre de sa résidence à son port d'attache, et ce, autant à l'aller qu'au retour.

L'Employeur détermine si la personne salariée doit ou non passer par son port d'attache.

426.03 Détermination d'un moyen de transport autre que l'automobile personnelle

Lorsque l'Employeur n'exige plus d'une personne salariée qu'elle utilise son automobile personnelle pour ses déplacements, il détermine l'autre moyen de transport et il rembourse à la personne salariée les frais ainsi occasionnés.

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise à la suite d'un changement dans la nature des fonctions de la personne salariée, l'Employeur l'en informe par écrit trente (30) jours à l'avance. Il en est de même lorsque l'Employeur détermine que l'utilisation de l'automobile personnelle est requise.

426.04 Repas

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

426.05 Pièces justificatives

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.

ARTICLE 427

DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES

Pour obtenir l'information concernant la date d'entrée en vigueur ainsi que la durée des dispositions locales, prière de vous référer au protocole de mise en vigueur des présentes dispositions locales (Section B).

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE 401

TABLEAUX SYNDICAUX

La présente annexe peut être modifiée conformément à la clause 417.01 des présentes dispositions locales de la convention collective.

CONSTITUANTES/INSTALLATIONS	EMPLACEMENTS PRÉCIS
<p>Hôpital Rivière-des-Prairies (8)</p>	<p>Pavillon principal :</p> <ul style="list-style-type: none"> - près de E1.524c; - près de C1.559; - près de O1.525c; - près de O1.527; - près de O2.427; - près de O3.519; - près de O4.519; - près du local E0.273 (local syndical).
<p>Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal (5)</p>	<p>Pavillon principal :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aile H, 2^e étage (près de la cafétéria); - aile B, rez-de-chaussée (près du local B-1110). <p>Pavillon Albert-Prévost :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aile Camille-Laurin, corridor du rez-de-chaussée (près de la salle Edgar-Langlois); - aile C, sous-sol (près du local syndical). <p>Clinique Bois-de-Boulogne :</p> <p>Service social - Ressources d'hébergement (près de la cuisine).</p>
<p>RLS Bordeaux-Cartierville-Saint-Laurent (7)</p>	<p>CHSLD St Joseph de la Providence & CLSC de Bordeaux : Un à côté des tableaux d'affichage des Syndicats près de la cafétéria, ainsi qu'un dans la salle à manger des employés dans le sous-sol.</p>

CONSTITUANTES/INSTALLATIONS	EMPLACEMENTS PRÉCIS
	<p>CHSLD Notre-Dame-de-la-Merci : Dans le corridor du sous-sol aile H, entre la courroie de la cafétéria et la porte n° H-008.</p> <p>CLSC Saint-Laurent : Salle de repos, local C-114.</p> <p>CHSLD Manoir Cartierville : Salle de repos des employés à côté des guichets WEB.</p> <p>CHSLD Pavillon des Bâtisseurs : Salle des employés, au 2^e étage.</p>
<p>RLS d'Ahuntsic et Montréal-Nord (8)</p>	<p>CLSC Ahuntsic : Au 1^{er} étage entre les deux portes barrées au SAD;</p> <p>CLSC Montréal-Nord : 4^e étage = À côté salle à manger au 4^e étage;</p> <p>Hôpital Fleury : À côté du bureau syndical;</p> <p>CHSLD Laurendeau : Au 1^{er} étage, local 1N09;</p> <p>CHSLD Paul-Lizotte : Au RDC dans le corridor administratif;</p> <p>CHSLD Légaré : Au sous-sol près de la salle des employés;</p> <p>2330 Fleury : Dans le corridor;</p> <p>10345 Papineau : Dans la salle du photocopieur.</p>
<p>RLS Villeray & Petite-Patrie (6)</p>	<p>CLSC Petite-Patrie : 3^e étage dans le corridor central;</p> <p>CLSC Villeray : 2^e étage dans le corridor près des toilettes ainsi qu'un au 1^{er} étage;</p>

CONSTITUANTES/INSTALLATIONS	EMPLACEMENTS PRÉCIS
	<p>Hôpital Jean-Talon : Au RDC dans le corridor menant à la cafétéria;</p> <p>CHSLD Auclair : 1^{er} étage à côté du bureau de la coordonnatrice du CHSLD;</p> <p>CHSLD Paul-Gouin : À gauche dans l'entrée du centre;</p> <p>CHSLD Petite-Patrie : Situé au fond dans le corridor où le vestiaire des employés se trouve et la salle d'activité.</p>

ANNEXE 402

UNIFORMES ET SARRAUS REQUIS

La présente annexe peut être modifiée conformément aux clauses 422.01 et 422.02 des présentes dispositions locales de la convention collective.

INSTALLATION	N°	TITRE D'EMPLOI	TYPE D'UNIFORME
Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal	1219	Diététiste-nutritionniste	Sarrau
	1230	Ergothérapeute	Sarrau
	1233	Physiothérapeute	Sarrau
	1236	Assistant·e-chef physiothérapeute	Sarrau
	1254	Audiologiste	Uniforme
	1255	Orthophoniste	Sarrau
	1546	Psychologue	Sarrau
	1550	Travailleur·euse social·e	Sarrau
	1552	Intervenant·e en soins spirituels	Sarrau
	2205	Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic	Sarrau ou un uniforme payé par les PS
	2207	Technologue en radio-oncologie	Sarrau ou un uniforme payé par les PS
	2208	Technologue en imagerie médicale du domaine de médecine nucléaire	Sarrau ou un uniforme payé par les PS
	2212	Technologue spécialisé·e en imagerie médicale	Sarrau ou un uniforme payé par les PS
	2213	Coordonnateur·trice technique (radiologie)	Sarrau ou un uniforme payé par les PS
	2214	Instituteur·trice clinique (radiologie)	Sarrau ou un uniforme payé par les PS
	2217	Technologue spécialisé·e en échographie - pratique autonome	Sarrau ou un uniforme payé par les PS
	2218	Technologue spécialisé·e en radio-oncologie	Sarrau ou un uniforme payé par les PS
	2219	Assistant·e-chef technologue en radiologie	Sarrau ou un uniforme payé par les PS

INSTALLATION	N°	TITRE D'EMPLOI	TYPE D'UNIFORME
	2222	Technologue en radiologie (Système d'information et d'imagerie numérique)	Sarrau ou un uniforme payé par les PS
	2223	Technologiste médicale	Sarrau
	2240	Assistant·e-chef technicien·ne en diététique	Sarrau
	2257	Technicien·ne en diététique	Sarrau
	2276	Coordonnateur·trice technique en électrophysiologie médicale	Sarrau
	2277	Coordonnateur·trice technique en génie biomédical	Sarrau
	2278	Technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique	Uniforme
	2286	Technicien·ne en électrophysiologie médicale	Sarrau
	2367	Technicien·ne en génie biomédical	Sarrau
Hôpital Fleury	1219	Diététiste-Nutritionniste	Obligatoire en cuisine mais les PS le paye de leur poche et l'entretien
	1230	Ergothérapeute	Sarrau
	1233	Physiothérapeute	Sarrau
	1236	Assistant·e-chef physiothérapeute	Sarrau
	2205	Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic	Uniforme fourni par l'E mais le port n'est pas obligatoire
	2212	Technologue spécialisé·e en imagerie médicale	Uniforme fourni par l'E mais le port n'est pas obligatoire
	2213	Coordonnateur·trice technique (radiologie)	Uniforme fourni par l'E mais le port n'est pas obligatoire
	2219	Assistant·e-chef technologue en radiologie	Uniforme fourni par l'E mais le port n'est pas obligatoire
	2240	Assistant·e-chef technicien·ne en diététique	Sarrau
	2257	Technicien·ne en diététique	Sarrau

INSTALLATION	N°	TITRE D'EMPLOI	TYPE D'UNIFORME
Hôpital Jean-Talon	1219	Diététiste-Nutritionniste	Sarrau
	1230	Ergothérapeute	Sarrau
	1233	Physiothérapie	Sarrau
	1552	Intervenant·e en soins spirituels	Sarrau
	2205	Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic	Uniforme
	2208	Technologue en imagerie médicale du domaine de médecine nucléaire	Uniforme
	2212	Technologue spécialisé·e en imagerie médicale	Uniforme
	2213	Coordonnateur·trice technique (radiologie)	Uniforme
	2219	Assistant·e-chef technologue en radiologie	Uniforme
	2240	Assistant·e-chef technicien·ne en diététique	Sarrau
	2257	Technicien·ne en diététique	Sarrau
	2276	Coordonnateur·trice technique en électrophysiologie médicale	Sarrau
	2286	Technicien·ne en électrophysiologie médicale	Sarrau
Hôpital Rivière-des-Prairies	2234	Assistant·e-chef (laboratoire)	Sarrau
	2240	Assistant·e-chef technicien·ne en diététique	Sarrau
	2257	Technicien·ne en diététique	Sarrau
	2261	Hygiéniste dentaire	Uniforme et sarrau
	2276	Coordonnateur·trice technique en électrophysiologie médicale	Sarrau
	2286	Technicien·ne en électrophysiologie médicale	Sarrau
Tous les CHSLD	2240	Assistant·e-chef technicien·ne en diététique	Sarrau
	2257	Technicien·ne en diététique	Sarrau

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE N° 1

RELATIVE AU MONTANT FORFAITAIRE VERSÉ POUR LES SARRAUS PORTÉS DANS LES INSTALLATIONS CHSLD AUCLAIR, PAUL-GOUIN ET PETITE-PATRIE

1.01 Montants forfaitaires

Compte tenu que l'Employeur ne dispose pas des installations nécessaires quant à l'entretien des sarraus aux installations CHSLD Auclair, CHSLD Paul-Gouin et CHSLD Petite-Patrie qu'il fournit, en vertu de la clause 422.02 des présentes dispositions locales de la convention collective, il octroie en lieu et place un montant forfaitaire comme suit aux personnes salariées visées :

- La personne salariée ayant travaillé plus de soixante-quinze (75) pour cent d'un équivalent temps complet (ÉTC) au cours de l'année de référence reçoit un montant forfaitaire de cent soixante-quinze dollars (175,00 \$) par année financière;
- La personne salariée ayant travaillé de cinquante (50) à soixante-quinze (75) pour cent d'un ÉTC au cours de l'année de référence reçoit un montant forfaitaire de cent vingt-cinq dollars (125,00 \$);
- La personne salariée ayant travaillé moins de cinquante (50) pour cent d'un ÉTC au cours de l'année de référence reçoit une indemnité de soixante-quinze dollars (75,00 \$).

Tel montant est versé une fois par année financière, soit dans les quinze (15) jours suivant le 1^{er} avril de chaque année via le traitement habituel de la paie.

1.02 Personne salariée absente et calcul au prorata

Nonobstant ce qui précède au point 1.01 de la présente lettre d'entente, la personne salariée visée ayant été en congé sans solde de plus de quatre (4) semaines, en congé de préretraite ou encore, en congé à traitement différé au cours de l'année financière voit son montant forfaitaire ajusté en fonction du prorata du nombre de jours travaillés sur un total de 225 jours de travail pour la personne salariée ayant 20 jours de congé annuel, 224 jours de travail pour la personne salariée ayant 21 jours de congé annuel, 223 jours de travail pour la personne salariée ayant 22 jours de congé annuel, 222 jours de travail pour la personne salariée ayant 23 jours de congé annuel, 221 jours de travail pour la personne salariée ayant 24 jours de congé annuel et 220 jours de travail pour la personne salariée ayant 25 jours de congé annuel.

Par ailleurs, lorsque la personne salariée visée par la présente lettre d'entente quitte en cours d'année son poste rattaché à l'une ou l'autre des installations citées en titre ou que la présente lettre d'entente prend fin conformément au point 1.03, l'Employeur lui verse selon les mêmes proratas précédemment cités au présent point le montant forfaitaire auquel elle a droit dans les quatre (4) semaines suivant son départ.

1.03 Fin de la lettre d'entente

Advenant que l'Employeur soit en mesure de se conformer à la clause 422.02 de la convention collective, la présente lettre d'entente peut prendre fin moyennant l'envoi par ce dernier d'un préavis écrit de soixante (60) jours au Syndicat ainsi qu'aux personnes salariées visées. Dans un tel cas, les montants forfaitaires sont versés à la toute fin du préavis en fonction du prorata du nombre de jours écoulés sur un total de deux cent vingt (220) depuis le début de l'année financière jusqu'au premier (1^{er}) jour suivant la fin du préavis écrit.

Par ailleurs, advenant que la présente lettre d'entente soit encore en vigueur deux (2) ans suivant sa signature, l'une ou l'autre des parties peut mettre fin moyennant l'envoi d'un préavis écrit de soixante (60) jours à l'autre partie.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

RELATIVE À JOCELYN GUILBAULT, TECHNICIEN EN ASSISTANCE SOCIALE, RATTACHÉ AU CENTRE D'ACTIVITÉS INTERVENTION COMMUNAUTAIRE À L'ÉQUIPE QUARTIER DE L'INSTALLATION CLSC MONTRÉAL-NORD

1.01 Montant forfaitaire

À chaque année financière (du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante), la personne salariée visée à la présente lettre et détenant un poste rattaché au centre d'activités « Intervention communautaire à l'équipe Quartier » (n° 302239) a droit à une compensation monétaire annuelle s'élevant à quatre cent cinquante dollars (450,00 \$).

Cette compensation est payée en un seul versement via le traitement habituel de la paie.

1.02 Calcul en fonction du nombre de jours travaillés

Nonobstant ce qui précède au point 1.01 de la présente lettre d'entente, la personne salariée visée ayant été en congé sans solde de plus de quatre (4) semaines, en congé de préretraite ou encore, en congé à traitement différé au cours de l'année financière voit son montant forfaitaire ajusté en fonction du prorata du nombre de jours travaillés sur un total de deux cent vingt (220).

Par ailleurs, lorsque la personne salariée visée par la présente lettre d'entente quittera en cours d'année l'établissement ou que la présente lettre d'entente prendra fin conformément au point 1.03, l'Employeur lui versera au prorata du nombre de jours travaillés sur un total de deux cent vingt (220) le montant forfaitaire auquel elle a droit dans les quatre (4) semaines suivant son départ de l'établissement ou de la fin de la lettre d'entente.

1.03 Fin de la lettre d'entente

La présente lettre d'entente prend fin advenant que la personne salariée visée quitte son poste ou que celui-ci soit aboli.

Telle lettre d'entente ne crée aucun précédent entre les parties.

PARTIE IV

LETTRES D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION N° 1

RELATIVE À L'ARTICLE 407 CONCERNANT L'ACCÈS AUX AVIS D'AFFICHAGES DE POSTES

CONSIDÉRANT qu'en vertu de la clause 407.03 des dispositions locales, le Syndicat a accès aux modules cahier de postes et dotation au moyen du logiciel « Virtuo »;

CONSIDÉRANT que le Syndicat a également accès au guichet web;

CONSIDÉRANT que la version actuelle du guichet web ne permet pas le tri efficace de l'historique des affichages;

CONSIDÉRANT qu'il ne peut être garanti actuellement par l'Employeur que l'accès au logiciel Virtuo lourd permette au Syndicat d'accéder aux avis d'affichage;

CONSIDÉRANT qu'il peut arriver exceptionnellement que le Syndicat n'ait pas été en mesure de sauvegarder les avis d'affichage de postes publiés à une date donnée.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'intention et procède à son interprétation.
2. Sur demande, l'Employeur fournit au Syndicat les avis d'affichage de postes publiés à une date donnée.
3. La présente lettre d'intention prendra fin lorsque le système de tri dans l'historique des affichages du guichet web permettra d'ordonner de manière efficace les avis d'affichage de postes permettant ainsi au Syndicat d'y accéder de manière rétroactive.

LETTRE D'INTENTION N° 2

RELATIVE À L'ENTENTE LOCALE CONCERNANT LE BUDGET CONSACRÉ AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

INSTALLATIONS HÔPITAL DU SACRÉ-CŒUR - PAVILLON ALBERT-PRÉVOST ET CLINIQUE DE MÉDECINE FAMILIALE ET SANTÉ VOYAGE

CONSIDÉRANT l'entente locale signée entre le Syndicat et l'hôpital du Sacré-Cœur de Montréal le 18 décembre 2014;

CONSIDÉRANT qu'en vertu de cette entente locale, l'Employeur doit verser une somme supplémentaire de quinze mille dollars (15 000 \$) par année financière au budget de développement des ressources humaines réservé aux seules personnes salariées œuvrant au sein des installations de la composante Hôpital Sacré-Cœur de Montréal, et ce, jusqu'au 1^{er} avril 2021, pour un grand total de quarante-cinq mille dollars (45 000 \$);

CONSIDÉRANT l'entrée en vigueur des présentes dispositions locales;

CONSIDÉRANT que malgré cette entrée en vigueur, la présente entente trouve toujours application.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'intention et procède à son interprétation.
2. L'entente locale s'intitulant « BUDGET CONSACRÉ AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES » demeure toujours en vigueur, et ce, malgré l'entrée en vigueur des présentes dispositions locales.

**B PROTOCOLE DE MISE EN
VIGUEUR DES DISPOSITIONS
LOCALES**

**PROTOCOLE DE MISE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS LOCALES
DE LA CONVENTION COLLECTIVE APTS**

Intervenu entre

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

et

LE CIUSSS DU NORD-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL

PROTOCOLE DE MISE EN VIGUEUR

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Date d'entrée en vigueur

Les présentes dispositions négociées et agréées à l'échelle locale entrent en vigueur le **25 février 2019**, à l'exception des dispositions dont les dates sont expressément prévues par le présent protocole.

2. Fusion des anciennetés

Conformément à l'article 36 et 37 de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (chapitre U-0.1), l'Employeur procède à la fusion des listes d'ancienneté du personnel de la catégorie 4 et à la reconnaissance de cette ancienneté aux fins des dispositions locales de la convention collective, et ce, à la date d'entrée en vigueur de ces dispositions locales.

Les modalités de l'article 37 Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et les dispositions nationales de la convention collective APTS s'appliquent à la gestion de la liste en résultant et l'Employeur rend disponible, par support informatique, cette liste au Syndicat.

De plus, l'Employeur rend disponible sur support informatique la nouvelle liste d'ancienneté dans les trente (30) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions locales. Telle disponibilité devant être d'une durée minimale de soixante (60) jours. Une copie de cette liste est remise par courriel au Syndicat.

L'ancienneté ainsi reconnue sera utilisée à compter de la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions locales.

3. Liste des centres d'activités

Tel que convenu à la clause 402.03 des dispositions locales, l'Employeur remet, au Syndicat, la liste des centres d'activités dans le délai prescrit, le tout en conformité avec la définition et les discussions à ce sujet lors des séances de négociation locale.

4. Période de probation

Toute nouvelle personne salariée embauchée à compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions locales est assujettie aux nouvelles règles de l'article 403. Il en est de même pour l'Employeur.

Toute personne salariée déjà en période de probation avant la date d'entrée en vigueur des dispositions locales demeure assujettie aux règles de probation applicables dans les dispositions locales du silo dans lequel elle a été embauchée. Il en est de même pour les droits et obligations de l'Employeur.

5. Gestion des listes de disponibilité et des affectations temporaires

5.01 Toutes les affectations temporaires en cours, à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions locales, se poursuivent pour les personnes salariées qui les occupent.

5.02 Les nouvelles règles prévues à l'article 406 des présentes dispositions locales s'appliquent dès l'entrée en vigueur de celles-ci sous réserve des ententes particulières qui sont maintenues.

À cette fin, l'Employeur invite, dans les plus brefs délais, les personnes salariées déjà inscrites sur les listes de disponibilité à remplir un nouveau formulaire de disponibilité en conformité avec les nouvelles règles applicables.

Toutes les affectations temporaires qui surviennent à compter de la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions locales sont donc offertes en fonction des nouvelles dispositions.

6. Règles de mutations volontaires

6.01 Conformément à la clause 407.01 des dispositions locales, l'Employeur remet au Syndicat et rend disponible aux personnes salariées, le calendrier d'affichage des postes de l'année en cours. Ce même calendrier est publicisé par l'Employeur afin de joindre le plus grand nombre de personnes salariées possible.

6.02 Les nouvelles modalités prévues à l'article 407 des présentes dispositions locales s'appliquent à la date d'entrée en vigueur de celles-ci. Ainsi, tout nouvel affichage de poste et le processus de dotation qui s'ensuit sont assujettis aux nouvelles dispositions à compter de cette date.

Sous réserve de ce qui précède, tout processus d'affichage et de dotation de postes, qui a été initié avant la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions locales, se poursuit selon les règles applicables aux anciennes dispositions locales.

6.03 Dans les six (6) mois suivant l'entrée en vigueur des présentes dispositions locales, les éléments constitutifs du poste détenu par chaque personne salariée, conformément aux indications qui doivent apparaître à l'avis d'affichage de poste prévu à la clause 407.04, sont confirmées par

l'Employeur en rendant disponible par support informatique cette information aux personnes salariées et par un envoi de ces mêmes informations au moyen d'une liste par courriel au Syndicat. Telle disponibilité devant être d'une durée minimale de six (6) mois.

Les éléments ainsi confirmés doivent correspondre à la situation réelle de chacun des postes, en date de l'adoption de l'entente de principe intervenue entre les parties quant aux présentes dispositions locales (**29 novembre 2018**).

7. Horaire de travail

7.01 Les règles applicables aux affichages des horaires, prévues à la clause 409.10 des nouvelles dispositions locales, s'appliquent dès l'horaire débutant le 17 mars 2019.

7.02 Les ententes d'aménagement de temps de travail (horaire comprimé, horaire flexible, horaire 4/32, etc.), existantes et appliquées à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions locales, sont maintenues et toujours assujetties aux règles déjà convenues dans les dispositions de celles-ci.

8. Congés fériés

La liste des congés fériés, pour l'année de référence 2018-2019, est maintenue.

À compter du 1^{er} juillet 2019, la nouvelle liste des congés fériés s'applique, conformément à la clause 411.01 des nouvelles dispositions locales ainsi qu'à l'entente locale ayant pour objet : « *Férié additionnel (F-14) pour le personnel embauché avant le 31 mars 1990 (Hôpital en santé mentale Rivière-des-Prairies)* ».

9. Congés annuels

Les programmes de congés annuels établis pour la période hivernale débutant en octobre 2018, et ce, conformément aux dispositions des différentes dispositions locales applicables antérieurement, ne sont pas modifiés par les présentes dispositions locales.

Pour le programme de congés annuels (été 2019), les modalités d'inscriptions des différentes dispositions locales antérieures continueront de s'appliquer, sauf en ce qui a trait à la période normale. Celle-ci sera définie comme le prévoit la clause 411.07 des nouvelles dispositions locales (durée de dix-huit (18) semaines).

Les nouvelles dispositions locales s'appliqueront intégralement pour le programme de congés annuels du programme (automne-hiver 2019-2020).

Nonobstant ce qui précède, toutes les autres dispositions relatives aux congés annuels s'appliquent dès la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions locales.

10. Congés sans solde

Les congés sans solde autorisés antérieurement et/ou toujours en cours, comme prévu à l'article 412 des dispositions locales, sont maintenus jusqu'à leurs termes initialement prévus. Toutefois, les modalités applicables à ces congés sont celles des nouvelles dispositions locales.

11. Développement des ressources humaines

Les activités de formation en cours d'emploi et de perfectionnement, déjà autorisées à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions locales, sont maintenues et s'actualiseront conformément à ce qui avait été prévu antérieurement.

Dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur des présentes dispositions locales, les parties mettent en place le comité de développement des ressources humaines.

12. Tableaux d'affichage

Dans les quatre-vingt-dix jours (90) jours suivant l'entrée en vigueur des présentes dispositions locales, l'Employeur s'assure que l'ensemble des tableaux d'affichage syndicaux, prévu à l'annexe 401, sont installés et opérationnels.

13. Le présent protocole de mise en vigueur fait partie intégrante de ces mêmes dispositions locales de la convention collective.

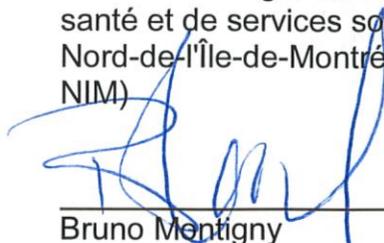
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le présent protocole de mise en vigueur à Montréal, ce 25 février 2019.

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

Le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal (CIUSSS NIM)



Carolle Dubé
Présidente



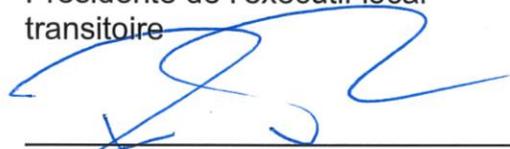
Bruno Montigny
Directeur adjoint relations avec le personnel et santé au travail



Marie Carmel Gédéon
Présidente de l'exécutif local transitoire



Mélissa Delorme
Chef du service relations de travail



Thomas Tousignant
Porte-parole



Jean-François Pedneault
Porte-parole



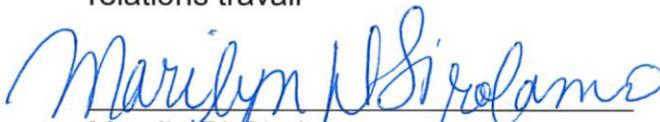
Jocelyn Boucher
Directeur de l'exécutif local transitoire



Richard-Pierre Vidal
Conseiller cadre du service de relations travail



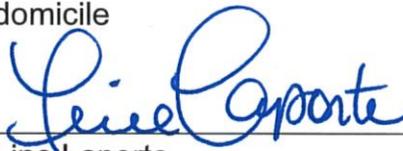
Marc-André Paquette
Secrétaire de l'exécutif local transitoire



Marilyn Di Girolamo
Directrice adjointe intérimaire des services diagnostiques



Myriam Garant
Coordonnatrice - Soins et services à domicile



Line Laporte
Chef d'administration de programme services intégrés ambulatoires

C ENTENTES LOCALES

ENTENTES LOCALES

Intervenues entre

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

et

LE CIUSSS DU NORD-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL

ENTENTE LOCALE N° 1

UTILISATION DU COURRIEL ET RÉSERVATION DE LOCAUX

PRÉAMBULE

- CONSIDÉRANT** le désir du Syndicat d'utiliser le système de messagerie électronique de l'Employeur car ce premier estime qu'il s'agit d'un moyen de communication efficient afin de rejoindre ses membres;
- CONSIDÉRANT** le désir du Syndicat d'utiliser les salles de réunion disponibles à travers l'établissement afin d'accomplir le devoir légal de représentation qui lui incombe envers les membres qu'il doit représenter;
- CONSIDÉRANT** les dispositions de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales* (R.L.R.Q., chapitre U-0.1) et la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (R.L.R.Q., chapitre R8-2);
- CONSIDÉRANT** la présente entente a pour objet d'établir des rapports ordonnés ainsi que de favoriser de bonnes relations entre les parties conformément à la clause 2.01 ainsi qu'à la clause 416.01 de la convention collective en vigueur.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente, et procède à son interprétation.
2. Le Syndicat est autorisé à utiliser le système de messagerie électronique de l'Employeur, afin de transmettre à ses membres divers documents syndicaux tels que des avis de convocation, des mémos, des éditions du journal local, etc., lorsqu'il a lui-même accès à ce moyen de communication électronique.
3. La correspondance envoyée à ses membres, via le système de messagerie électronique de l'Employeur, ne doit contenir aucun propos diffamatoire, à caractère agressif, haineux ou discriminatoire dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.
4. Le Syndicat peut réserver sans frais, un ou des locaux de l'Employeur pour ses propres besoins, tel que rencontrer ses membres, tenir ses réunions d'exécutif, tenir des assemblées générales, etc.

5. L'Employeur accorde au Syndicat, en nombre suffisant, le droit d'accès à des locaux dans ses différentes installations de l'établissement, dans la mesure où un local est disponible, compte tenu de la priorité donnée aux activités cliniques et administratives.
6. En cas de besoin, l'Employeur se réserve le droit d'annuler une telle réservation, mais dans un tel cas, une alternative sera proposée au Syndicat, dans la mesure du possible. Toutefois, l'Employeur doit dans le cas d'une annulation d'une réservation de salle devant permettre la tenue d'une assemblée générale, proposer une alternative valable au Syndicat afin qu'une telle rencontre puisse se tenir à pareille date.
7. Le Syndicat peut aussi réserver des outils multimédias de l'Employeur tels que projecteur ou système de visioconférence afin de mener à bien ses activités internes, tout en s'assurant d'une bonne utilisation.
8. Le Syndicat s'engage à maintenir les locaux propres et porter à l'attention des directions concernées tout problème avec les lieux et l'équipement.
9. La présente entente se veut un cas d'espèce et ne peut être invoquée ultérieurement par l'une ou l'autre des parties autrement qu'en application de celle-ci.
10. Toute difficulté d'application ou d'interprétation de la présente entente devra faire l'objet d'une discussion au préalable entre les parties. Chacune d'elles peut convoquer l'autre à une rencontre devant se tenir dans les meilleurs délais suite à la transmission d'un préavis écrit. Telle rencontre devant se tenir avant que l'une ou l'autre des parties puisse, en vertu du point 12, dénoncer la présente entente locale.
11. La présente entente demeure valide, et ce, minimalement, jusqu'à la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions nationales de la convention collective, sans toutefois dépasser la date du 31 mars 2021.
12. Par la suite, celle-ci demeure valide jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties demande la fin de la présente entente locale au moyen d'un avis écrit transmis à l'autre partie soixante (60) jours à l'avance.
13. Advenant la fin de la présente entente, les parties devront se rencontrer dans les trente (30) jours suivants afin de trouver une alternative valable quant aux points 2 et 3 en ce qui concerne les personnes salariées œuvrant à l'extérieur des installations de l'Employeur (ex. : GMF, écoles, etc.).

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à :

**Les personnes représentantes
dûment autorisées du Syndicat**



Thomas Tousignant
Conseiller syndical pivot

Montréal, le 25 février 2019



Marie Carmel Gédéon
Vice-présidente de l'exécutif local
transitoire

Montréal, le 25 février 2019



Jocelyn Boucher
Directeur de l'exécutif local transitoire

Montréal, le 25 février 2019



Marc-André Paquette
Secrétaire de l'exécutif local

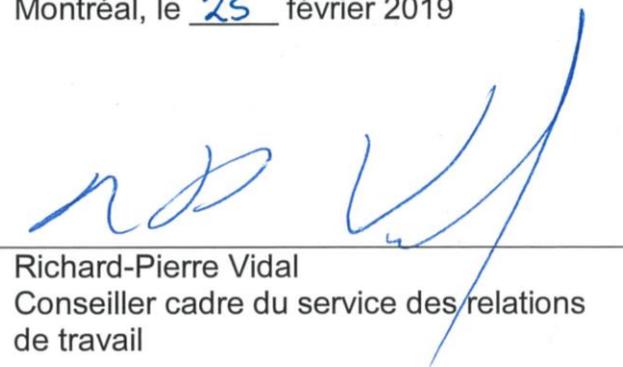
Montréal, le 25 février 2019

**Les personnes représentantes
dûment autorisées de l'Employeur**



Mélissa Delorme
Chef de service des relations de travail

Montréal, le 25 février 2019



Richard-Pierre Vidal
Conseiller cadre du service des relations
de travail

Montréal, le 25 février 2019

ENTENTE LOCALE N° 2

FÉRIÉ ADDITIONNEL (F-14) POUR LE PERSONNEL EMBAUCHÉ AVANT LE 31 MARS 1990 (HÔPITAL EN SANTÉ MENTALE RIVIÈRE-DES-PRAIRIES)

PRÉAMBULE

- CONSIDÉRANT** la clause 39.01 des dispositions nationales de la convention collective;
- CONSIDÉRANT** la présence d'un privilège acquis concernant le quatorzième (14^e) congé férié, pour le personnel embauché avant le 31 mars 1990, à l'échéance des dispositions locales de la convention collective du personnel de la catégorie n° 4 (techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux), de l'Hôpital en santé mentale Rivière-des-Prairies;
- CONSIDÉRANT** les dispositions de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales* (R.L.R.Q., chapitre U-0.1) et la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (R.L.R.Q., chapitre R8-2).

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente, et procède à son interprétation.
2. À la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, les personnes salariées embauchées initialement à l'Hôpital en santé mentale Rivière-des-Prairies, avant le 31 mars 1990, et dont les noms se retrouvent en annexe à la présente entente, ont droit au congé férié mobile « fête des Travailleurs » n° F-14 à titre de privilège acquis.
3. Ce congé mobile s'acquiert lors du jour de la fête citée au point 2 de la présente entente. Cependant, il est possible pour la personne salariée de prendre son congé mobile en tout temps de manière anticipée entre le 1^{er} juillet et le 31 mai, même si celui-ci n'est pas encore acquis. Tel congé férié est mobile et pris après entente entre la personne salariée et sa personne supérieure immédiate, laquelle ne peut refuser sans motif valable.
4. Advenant, la prise anticipée du congé férié mobile F-14 par la personne salariée et que, par la suite, celle-ci quitte l'établissement, change de statut, ou encore soit régit par l'une ou l'autre des différentes absences prévues à la convention collective, l'Employeur est en droit de récupérer les sommes versées en trop, et ce,

conformément aux modalités prévues à la clause 424.04 de la convention collective en vigueur.

5. La présente entente est conforme à la convention collective et la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (R.L.R.Q., chapitre R8-2)* et constitue un cas d'espèce qui ne pourra être invoqué à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties.
6. Cette entente locale prend fin suite au départ de l'établissement de la dernière personne salariée étant inscrite à l'annexe.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à : **MONTRÉAL**

**Les personnes représentantes
dûment autorisées du Syndicat**



Thomas Tousignant
Conseiller syndical pivot

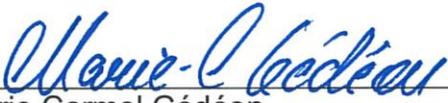
Montréal, le 25 février 2019

**Les personnes représentantes
dûment autorisées de l'Employeur**



Mélissa Delorme
Chef de service des relations de travail

Montréal, le 25 février 2019



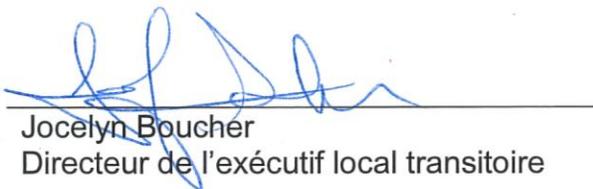
Marie Carmel Gédéon
Vice-présidente de l'exécutif local
transitoire

Montréal, le _____ février 2019



Richard-Pierre Vidal
Conseiller cadre du service des relations
de travail

Montréal, le 28 février 2019



Jocelyn Boucher
Directeur de l'exécutif local transitoire

Montréal, le 28 février 2019

ANNEXE

FÉRIÉ ADDITIONNEL POUR LE PERSONNEL EMBAUCHÉ AVANT LE 31 MARS 1990 (HÔPITAL EN SANTÉ MENTALE RIVIÈRE-DES-PRAIRIES)

Matricule	Nom	Prénom	Embauche
2412	Beaudoin	Hélène	1983-03-30
2774	Berthiaume	Claude	1990-01-15
203	Boivin	Louise	1985-07-02
1599	Boucher	Jocelyn	1989-02-27
586	Bourassa	Marie-Denise	1986-05-26
1661	Bourdon	Sylvie	1989-03-15
1239	Chénier	Nathalie	1988-01-08
2567	Couture	Guylaine	1983-11-04
1371	Daoust	Robert	1976-03-17
2713	Desjardins	Richard	1984-06-19
307	Dikamba-Kamvidie	Marguerite	1985-07-15
1350	Fenoll	Eugene	1976-04-05
7499	Foster	Daniel	1986-06-30
1005	Huard	Manon	1987-09-24
265	Lalonde	Nathalie	1985-07-08
1611	Legault	Johanne	1988-12-20
2631	Lussier	Dominique	1983-09-18
1898	Marchand	Robert	1985-12-03
1411	Parent	Nathalie	1988-05-30
565	Peloquin	Jean-Denis	1986-05-12
2777	Robidoux	Chantal	1990-02-05
2645	Roy	Lily	1984-04-25
2497	Saint-Louis	Josée	1983-06-22
1356	Soucy	Richard	1976-03-18
112	Valois	Nathalie	1985-03-06
2655	Zaloum	Terry	1984-05-07

ENTENTE LOCALE N° 3

MODALITÉS PARTICULIÈRES D'OCTROI DES AFFECTATIONS TEMPORAIRES, DES AMÉNAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL ET DES SERVICES DE GARDE EXISTANTS

PRÉAMBULE

- CONSIDÉRANT** le désir des parties de reconduire les ententes écrites balisant les modalités d'octroi des affectations temporaires (règles d'assignations) existantes à la signature des dispositions locales afin qu'elles puissent avoir la possibilité de les analyser et de les reconduire ou non, de les amender ou encore d'en convenir de nouvelles, conformément aux dispositions nationales et locales de la convention collective en vigueur;
- CONSIDÉRANT** également le désir des parties de reconduire les ententes écrites d'aménagements du temps de travail existantes à la signature des dispositions locales afin d'avoir la possibilité de les analyser et de les reconduire ou non, de les amender ou encore d'en convenir de nouvelles, conformément aux dispositions nationales et locales de la convention collective en vigueur;
- CONSIDÉRANT** également le désir des parties de reconduire les ententes écrites de service de garde existantes à la signature des dispositions locales afin d'avoir la possibilité de les analyser et de les reconduire ou non, de les amender ou encore d'en convenir de nouvelles conformément, aux dispositions nationales et locales de la convention collective en vigueur;
- CONSIDÉRANT** les dispositions de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales* (R.L.R.Q., chapitre U-0.1) et la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (R.L.R.Q., chapitre R8-2);
- CONSIDÉRANT** que la présente entente a pour objet d'établir des rapports ordonnés ainsi que de favoriser de bonnes relations entre les parties conformément à la clause 2.01 ainsi qu'à la clause 416.01 de la convention collective en vigueur.

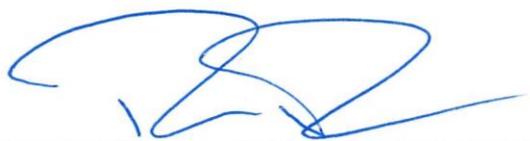
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule ainsi que les annexes font partie intégrante de la présente entente et procèdent à son interprétation.

2. Les parties doivent analyser et étudier lesdites ententes écrites particulières encadrant l'octroi des affectations temporaires (règles d'assignations) afin de les reconduire ou non, les amender ou encore d'en convenir de nouvelles, conformément aux dispositions nationales et locales de la convention collective en vigueur, et ce, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur des dispositions locales.
3. Dans cet intervalle, l'ensemble desdites ententes existantes sont reconduites intégralement.
4. Les parties doivent de plus, analyser et étudier lesdites ententes écrites d'aménagements du temps de travail afin de les reconduire ou non, de les amender ou encore d'en convenir de nouvelles conformément aux dispositions nationales et locales de la convention collective en vigueur, et ce, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur des dispositions locales.
5. Dans cet intervalle, l'ensemble desdites ententes existantes sont reconduites intégralement.
6. Les ententes écrites de service de garde existantes sont reconduites pour une durée de six (6) mois, à l'entrée en vigueur des dispositions locales.
7. L'Employeur décidera au terme de ce délai, et ce, après consultation du Syndicat, si lesdites ententes sont reconduites ou non, ou amendées.
8. La présente entente se veut un cas d'espèce et ne peut être invoquée ultérieurement par l'une ou l'autre des parties autrement qu'en application de celle-ci.
9. La présente entente entre en vigueur le jour de sa signature par l'ensemble des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à :

**Les personnes représentantes
dûment autorisées du Syndicat**



Thomas Tousignant
Conseiller syndical pivot

Montréal, le 25 février 2019

**Les personnes représentantes
dûment autorisées de l'Employeur**



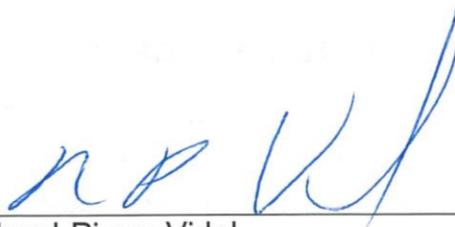
Mélissa Delorme
Chef de service des relations de travail

Montréal, le 25 février 2019



Marie Carmel Gédéon
Présidente de l'exécutif local transitoire

Montréal, le 25 février 2019



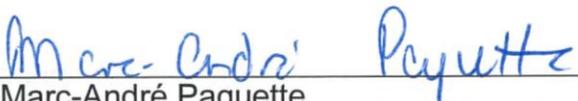
Richard-Pierre Vidal
Conseiller cadre du service des relations
de travail

Montréal, le 25 février 2019



Jocelyn Boucher
Directeur de l'exécutif local transitoire

Montréal, le 25 février 2019



Marc-André Paquette
Secrétaire de l'exécutif local transitoire

Montréal, le 25 février 2019

ANNEXE A ENTENTES PORTANT SUR LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES

HSCM

- Entente locale n° 5 : Application de l'article 106.07 C) (assignation de six mois et plus pour combler des assignations temporaires au service de la radiologie)
- Entente locale n° 8 : Délégation d'actes de fonctions cardio-respiratoires à certains technologistes médicaux (extrait)
- Entente locale n° 11 : Postes temporairement dépourvus de leur titulaire – Ergothérapeutes du pavillon principal
- Entente locale n° 12 : Postes temporairement dépourvus de leur titulaire – Orthophonistes
- Entente locale n° 13 ainsi que son annexe : Postes temporairement dépourvus de leur titulaire, modèle pour entente individuelle relative à l'aménagement de temps de travail au service des archives médicales et modèle pour entente individuelle relative à l'horaire comprimé (9/70) au service des archives médicales

RLS BCSTL

- Entente locale n^{os} 3 et 4 : Modification de la clause 6.06 (pour les techniciennes en diététiques) et prolongation de l'entente modifiant la clause 6.06 (pour les techniciennes en diététiques et les assistantes-chefs)

RLS VPP

- Entente locale n° 8 : Formation des personnes salariées à la tomographie axiale (scan) dans le centre d'activités de l'imagerie médicale

HRDP

- Entente locale n° 4 : Embauche d'étudiants en psychoéducation dans le titre d'emploi d'éducateur

ANNEXE B ENTENTES PORTANT SUR LES AMÉNAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL

HSCM

- Arrangement local n° 1 : Horaire comprimé au service des archives médicales
- Arrangement local n° 2 : Horaire comprimé au service de l'ergothérapie
- Arrangement local n° 3 : Horaire comprimé au service de la physiothérapie
- Arrangement local n° 4 : Horaire comprimé au service de diététique
- Arrangement local n° 5 : Horaire comprimé au service social
- Annexe 1 découlant de l'entente d'intégration des EPM de la clinique du sommeil

RLS BCSTL

- Entente n° 1 : Horaire 9/10 (9 jours par paie)
- Entente n° 2 : Horaire variable

RLS VPP

- Annexe E : Aménagement d'horaire pour les physiothérapeutes du CH Jean-Talon

ANNEXE C ENTENTES PORTANT SUR LES SERVICES DE GARDE EXISTANTS

RLS VPP

- Entente locale n° 4 : Service de garde et temps supplémentaire au centre d'activités Imagerie médicale

ENTENTE LOCALE N° 4

ÉQUIPE VOLANTE – QUART STABLE – ÉDUCATEUR HRDP

PRÉAMBULE

- CONSIDÉRANT** la clause 401.03 des nouvelles dispositions locales de la convention collective négociées et agréées entre les parties et entrées en vigueur le 24 février 2019;
- CONSIDÉRANT** l'existence à l'entrée en vigueur de ces nouvelles stipulations de postes d'éducateurs (titre d'emploi n° 2691) dans le centre d'activités « Équipe volante éducateur - Hôpital en santé mentale Rivière-des-Prairies », n° 70201;
- CONSIDÉRANT** les dispositions de la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales* (R.L.R.Q., chapitre U-0.1) et la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (R.L.R.Q., chapitre R8-2).

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente, et procède à son interprétation.
2. À compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective en vigueur, l'Employeur ne peut créer ou réafficher un poste d'éducateur (titre d'emploi n° 2691) dans le centre d'activités « Équipe volante éducateur - Hôpital en santé mentale Rivière-des-Prairies », n° 70201, détenant à titre de constituantes de poste, un quart de rotation (jour-soir ou jour-nuit).
3. La présente entente est conforme à la convention collective et la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (R.L.R.Q., chapitre R8-2) et constitue un cas d'espèce qui ne pourra être invoqué à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties.
4. Cette entente locale prend fin le 31 mars 2020.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à :

**Les personnes représentantes
dûment autorisées du Syndicat**



Thomas Tousignant
Conseiller syndical pivot

Montréal, le 25 février 2019



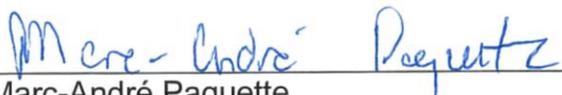
Marie Carmel Gédéon
Présidente de l'exécutif local transitoire

Montréal, le 25 février 2019



Jocelyn Boucher
Directeur de l'exécutif local transitoire

Montréal, le 25 février 2019



Marc-André Paquette
Secrétaire de l'exécutif local transitoire

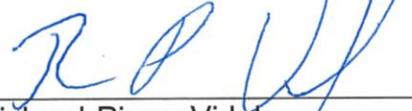
Montréal, le 25 février 2019

**Les personnes représentantes
dûment autorisées de l'Employeur**



Mélissa Delorme
Chef de service des relations de travail

Montréal, le 25 février 2019



Richard-Pierre Vidal
Conseiller cadre du service des relations
de travail

Montréal, le 25 février 2019

INDEX

INDEX

- A -

Abolition de poste vacant	407.02
Accueil et intégration	403.03, 413.02
Activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures	414.01
Affichage de poste	
– avis 407.04, 407.07	
– droit de poser sa candidature.....	25.13, 25.28, 407.06, 412.11 d)
– durée.....	407.01
Allocations de déplacement	
– autre moyen de transport.....	33.02, 426.03
– calcul des déplacements.....	426.01 A)
– frais d'automobile	426.01 B)
– personne salariée accompagnant un usager	420.01, 420.02
– remboursement des déboursés	426.05
– repas.....	426.04
– temps de déplacement.....	426.01
– travail à l'extérieur du port d'attache	426.02
Aménagement des temps de travail	409.11, arrangements locaux
Ancienneté	
– aux fins des affectations temporaires.....	406.06
– aux fins des affectations temporaires de congés annuels.....	406.11
– choix de congé annuel	411.09
– critère déterminant dans l'octroi de poste	407.09
– programme d'orientation	406.10
– reconnaissance dans autre unité de négociation	403.05
Affectation temporaire	
– affectation temporaires consécutives.....	406.11
– affectation temporaire des personnes salariées à temps partiel	406.06
– affectation temporaire de vingt-huit (28) jours ou moins et indéterminée.....	406.06 C.
– affectation temporaire de plus de vingt-huit (28) jours	406.06 D.
– avis d'affectation temporaire	406.08
– congés annuels.....	406.11
– diminution du nombre jours d'affectation temporaire	406.09

– fin d'affectation temporaire.....	406.09
– fractionnement d'affectation temporaire.....	406.06 C.
– maintien d'une liste de disponibilité suffisante	406.01
– minimum de seize (16) heures.....	406.06 B.
– priorité.....	3.07
– programme d'orientation	406.10
– remplacement poste octroyé par compétence	406.07
Autonomie professionnelle	419.02

- C -

Casier et espace de rangement	423.01
Centre d'activités	
– avis aux personnes salariées.....	6.03 du Protocole
– composition et limitation.....	402.01
– définition.....	402.01
– liste.....	402.03
– stabilité des personnes salariées	402.01
Changement de statut.....	407.14
Chèque de paie.....	voir Paiement des salaires
Comités locaux <i>ad hoc</i>	415.01
Congé à temps partiel	412.03, 412.04
Congé annuel	
– affectation temporaire	406.11
– affichage de la liste	411.08
– affichage du programme	411.10
– ancienneté	411.09
– avec personne conjointe	411.14
– continu ou discontinu	411.12
– échange	411.11
– inscription.....	411.09
– modification du programme.....	411.11, 411.13
– paiement aux temps partiels et non détenteur de poste	411.15
– période normale.....	411.07
– remise de l'indemnité	411.15
– report	411.13
– retour progressif au travail	411.13

Congé compensatoire	411.04
Congé férié	
– accumulation.....	411.03
– anticipation.....	411.01
– congés consécutifs durant le temps des fêtes	411.02
– échange	411.05
– liste.....	411.01
– mobile	411.01
– possibilité accoler compensatoire fin de semaine ou autre férié	411.04
– prise du congé férié mobile	411.01
– remise	411.04
– répartition équitable	411.02
Congé mobile en psychiatrie	Article 22, 411.06
Congé partiel sans solde.....	26.04, 412.03
Congés sans solde pour	
– aide humanitaire	412.10
– de quatre (4) semaines annuel	412.01
– enseigner	26.01, 412.07
– établissement nordique	26.06
– études	26.01, 26.04, 412.05
– fonction civique	412.08
– mariage ou union civile	412.09
– motifs personnels de plus de quatre (4) semaines.....	412.02
– ouverture foyer de réadaptation	412.11
– reprise d'examen.....	412.06
Congés sans solde (modalités relatives aux)	
– congé annuel	412.12 a)
– congé de maladie.....	412.12 b)
– droit de postuler	412.12 d)
– modalités de retour	412.12 c)
Contrôle du temps	409.13
Coordination professionnelle (affectation)	406.12

- D -

Déplacement	
– définition.....	405.01

– minimisation de l'impact sur les charges de travail	405.03
– modalités de paiement des frais de déplacement	405.04
– situations pouvant le justifier	405.02
– volontariat	405.03

Détérioration et/ou destruction

– article de l'Employeur.....	424.04
– délai de réclamation.....	421.01
– d'effets personnels.....	421.01
– temps de travail/fin de quart.....	421.02

Développement des ressources humaines

– activités d'adaptation p/r transformation réseau.....	413.04
– bilan des activités.....	413.11
– comité paritaire	413.06
– conditions applicables aux personnes salariées	413.10
– conditions d'admissibilité.....	413.07 et 413.12
– énoncé de principe et définition	413.01
– fonctionnement du comité	413.07
– formation en cours d'emploi	413.03
– mandats du comité.....	413.08
– perfectionnement	413.05
– personne retraitée-réembauchée.....	413.12
– pratique professionnelle	Arrangement local lettre d'entente n° 5
– programme d'accueil et d'intégration	413.02
– utilisation du budget	413.11

Disponibilité..... voir Garde ou Liste de disponibilité

Durée des dispositions locales..... point 13 du Protocole

- E -

Échange d'horaire

.....	409.07
-------	--------

Erreur sur la paie..... 424.03

- F -

Fin de semaine

– définition.....	409.03
– nombre et répartition.....	409.08

Formation en cours d'emploi 403.03, 413.03

Frais de déplacement..... voir Allocations de déplacement

- G -

Garde (service de)

- disponibilité410.03 A)
- disponibilité à domicile 410.04
- horaire.....410.03 B)
- fin de rappel 410.07
- mise sur pied.....410.03 C)
- moyen de communication 410.06
- rappel durant un repas 410.08

- H -

Horaire de travail

- affichage des horaires..... 409.10
- aménagement des temps de travail 409.11 et arrangements locaux
- autres formes d'aménagement409.11 B)
- ententes existantes Entente locale n° 3
- heures brisées 409.14
- horaire comprimé409.09 A) et arrangements locaux annexe 2
- horaire flexible.....409.09 A)
- horaire sept (7) jours continus..... 409.11
- horaire quatre (4) jours Annexe 4 et arrangements locaux
- roulement (rotation) des quarts 409.12

- I -

Installation (Définition)..... 402.02

- J -

Jugement clinique 419.02

Jurée 411.13

- L -

Liste de disponibilité

– affectation temporaire supérieure à vingt-huit (28) jours.....	406.06
– affectation temporaire des remplacements.....	406.06
– but.....	406.01
– congé annuel.....	406.11
– dans plus d'un établissement.....	406.04
– délai minimal ne permettant plus le réoctroi d'une affectation temporaire.....	406.03
– disponibilité estivale.....	406.03
– disponibilité informatique de la liste.....	406.03
– disponibilité minimale.....	406.04
– inscription à la liste.....	406.03
– liste de disponibilité suffisante pour certains titres d'emploi.....	406.01
– nom rayé de la liste.....	406.05
– personne admissible.....	406.02
– personne salariée aux études.....	406.03
– périodes de modification de sa disponibilité.....	406.03
– plus d'un titre d'emploi.....	406.03
– programme d'orientation.....	406.10
Liste des centres d'activités.....	402.03

- M -

Modification d'un document technique.....	419.04
Mutations volontaires.....	Article 407

- O -

Octroi de postes

– affectation de coordination professionnelle.....	406.12
– procédure régulière.....	407.09 1-
– procédure quant à certains titres d'emploi.....	407.09 2-

Ordre professionnel

– action professionnelle.....	419.02
– inspection professionnelle.....	418.02
– obligation d'être membre.....	418.01
– organisation du travail.....	419.01

– plainte provenant de l'Employeur	418.03
– preuve annuelle adhésion	418.01

- P -

Paie des salaires

– accès à ses relevés de paies et fiscaux	424.06
– erreur sur la paie	424.04
– modification relevé de présence	424.07
– montants dus au départ	424.04
– obligation de l'Employeur de prendre contact préalablement	424.04
– paiement salaire lors d'un férié	424.03
– période de paie	424.03
– récupération de sommes	424.03
– relevé de paie	424.01
– transmission relevé présence	424.07

Perfectionnement 413.05 et Arrangement local lettre d'entente n° 5

Période de probation

– accueil et intégration	403.03
– autre catégorie de personnel	403.04
– durée.....	403.01
– formation en cours d'emploi	403.03
– orientation	403.03
– suivi durant la probation	403.02

Période d'initiation et d'essai 407.13

Port d'attache 407,04, 407.05, 426.01 A)

Poste

– cahier des postes.....	407.03
– composé	401.02
– équipe volante.....	401.03
– simple	401.01

Poste à l'extérieur de l'unité de négociation

– droits et privilège	407.16
– période d'initiation et d'essai	407.16

Poste à l'intérieur de l'unité de négociation

– abolition de poste vacant	407.02
– avis de nomination	407.12

– avis d'affichage	407.04
– composantes de poste	407.04
– droit de poser sa candidature.....	407.06
– entrée en fonction	407.12
– exigences normales de la tâche.....	407.04, 407.09, Nomenclature
– liste de candidatures	407.07
– maintien de la structure de poste à temps complet.....	407.01
– modification du port d'attache	407.05
– octroi de poste	407.09
– périodes d'affichage de poste	407.01
– période d'initiation et d'essai	407.13
– personne retraitée-réembauchée.....	407.06
– procédure particulière quant aux postes à temps partiel.....	407.11
– registre de poste	407.08
– transformation de poste	407.02

Poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire

– décision de combler/de ne pas combler.....	404.01
– minimisation de l'impact de ne pas remplacer	404.02
– raisons d'absence	404.02
– utilisation prioritaire des ressources de l'unité de négociation	3.07

Pratique et responsabilité professionnelle

– assignation à comparaître dans le cadre des fonctions	419.05
– autonomie professionnelle	419.02
– conditions favorables à la pratique.....	419.01
– encadrement du droit de gérance	419.01
– encadrement du champ de pratique professionnel	419.02
– espace de discussion lors des rencontres clinico-administratives	419.02
– signature d'un document technique	419.03
– stagiaires.....	419.06

Probation..... voir Période de probation

Programme d'orientation

- Q -

Quart de travail

– définition.....	407.04 8.
– favorisation du quart stable vs le quart de rotation.....	401.04

- R -

Registre de poste	407.08
Remplacement des postes	Voir Affectation temporaire
Repas	
– obligation de rester à l'installation	409.04
– période	409.04
– pris à l'extérieur	426.04
Repos	
– hebdomadaire	409.06
– pauses journalières	409.05

- S -

Salle d'habillage	423.02
Semaine régulière	409.01 et 409.02
Service de garde	voir Garde
Signature d'un document technique	419.03
Supplantation	
– absence	408.08
– collégiaux	408.11
– préavis	408.06
– procédure	408.01 à 408.06
– renonciation	408.10
– universitaires	408.12
– temps partiel	408.04, 408.05
Surcharge de travail	404.02, 405.03, 419.01

- T -

Tableau d'affichage syndical	417.01, Annexe 401
Temps supplémentaire	
– délai d'attente lors d'un appel sans réponse	410.02
– délai minimal ne permettant le réoctroi d'un temps supplémentaire	410.02

- expression de la disponibilité 410.02
- modification de la disponibilité 410.02
- répartition équitable 410.01

- U -

Uniforme et sarrau

- changement de coupe, style et tissu 422.03
- entretien 422.04 et lettre d’entente n° 1
- titres d’emploi devant le porter 422.01, Annexe 402

- V -

Vacances voir Congé annuel