

Dispositions locales

Intervenues entre

**Centre de santé et des services sociaux
Jardins-Roussillon**

et

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

2008

TABLE DES MATIÈRES

Article 401	Notion de postes.....	3
Article 402	Notion de centre d'activités	5
Article 403	Durée et modalités de la période de probation.....	6
Article 404	Poste temporairement dépourvue de son titulaire	7
Article 405	Notion de déplacement	8
Article 406	Règles applicables aux personnes salariées lors d'assignations temporaires.....	10
Article 407	Règles de mutations volontaires	16
Article 408	Procédure de supplantation	23
Article 409	Aménagement des heures et de la semaine de travail.....	25
Article 410	Modalités relatives au temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité.....	29
Article 411	Les congés fériés, le congé annuel et les congés mobiles.....	31
Article 412	Octroi et conditions applicables lors de congé sans solde	36
Article 413	Développement des ressources humaines.....	41
Article 414	Activités à l'extérieur des installations maintenues par un établissement.....	45
Article 415	Les mandats et les modalités de fonctionnement des comités locaux.....	46
Article 416	Règles d'éthique entre les parties	47
Article 417	Affichage d'avis.....	48
Article 418	Ordres professionnels.....	49
Article 419	Pratique et responsabilité professionnelle.....	50
Article 420	Conditions particulières lors du transport des usagers.....	52
Article 421	Perte et destruction de biens personnels	53
Article 422	Règles à suivre lorsque l'employeur requiert le port d'uniforme ...	54
Article 423	Vestiaire et salle d'habillage	55
Article 424	Modalités de paiement des salaires.....	56
Article 425	Établissement d'une caisse d'économie.....	58
Article 426	Allocation pour déplacement à l'extérieur.....	59
Article 427	Durée des dispositions locales de la convention collective	61
Annexe 1 –	Technologiste médical(e) et technicien(ne) de laboratoire médical diplômé(e)	62
Annexe 2 –	Répartition des fins de semaine au service de radiologie	63
Lettre d'entente no 1 –	Concernant la conversion des heures	64
Lettre d'entente no 2 –	Relative aux ententes locales existantes	65
Lettre d'entente no 3 –	Affectation des personnes salariées titulaires d'un poste à des assignations en dehors de leur centre d'activités : faisabilité et projet-pilote.....	66
Lettre d'entente no 4 –	Assignation des technologues en radiologie détenteurs de postes à temps partiel dits « bonifiés »	67
Table de concordance		68

ARTICLE 401

NOTION DE POSTES

401.1 Poste simple

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

L'Employeur s'engage à minimiser la création de postes simples sur plus d'un point de service afin de stabiliser le plus possible sa main-d'œuvre. Avant de procéder à la création d'un poste simple sur plus d'un point de service, l'Employeur consulte le Syndicat.

401.2 Poste composé

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

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

401.3 Équipe volante

Après consultation du Syndicat et lorsque les besoins l'exigent, l'Employeur peut créer des postes d'équipe volante dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la nomenclature des titres d'emploi.

Un poste d'équipe volante peut couvrir un ou plusieurs centres d'activités et a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire tel que défini à la clause 404.1 des présentes dispositions locales, de satisfaire aux besoins découlant d'un surcroît temporaire de travail dans un centre d'activités, d'exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.

Les postes d'équipe volante sont affichés et comblés selon les règles prévues à l'article 407 des présentes dispositions locales. Cependant, lors de leur création, de tels postes peuvent se voir attribuer plus d'un quart de travail lorsque les besoins du centre d'activités l'exigent.

401.4 Information aux personnes salariées

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur des dispositions locales, l'Employeur transmet à chaque personne salariée détentrice de poste un avis écrit confirmant le(s) centre(s) d'activités, le(s) point(s) de service et, dans le

cas d'un poste comportant plusieurs points de service, celui désigné à titre de port d'attache. Le contenu de cet avis correspond à la réalité du poste détenu par la personne salariée avant l'entrée en vigueur des présentes dispositions locales. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.

401.5 Dispositions diverses

Annuellement, les parties se rencontrent lors d'un Comité de relations professionnelles afin d'échanger sur les moyens à prendre pour stabiliser les ressources humaines, notamment par la transformation des postes d'équipe volante en postes simples ou composés.

ARTICLE 402

NOTION DE CENTRE D'ACTIVITÉS

402.1 Centre d'activités

Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement et relevant d'un ou plusieurs supérieurs immédiats, selon le cas.

Un centre d'activités est inclus à l'intérieur d'une direction ou d'un programme.

402.2 Direction ou programme

Ensemble organisé, cohérent et intégré d'activités et de services qui regroupent l'ensemble des ressources humaines, matérielles et financières dans le but d'offrir des services en lien avec un problème de santé ou social pour une clientèle déterminée, ou encore d'agir en support aux autres directions ou programmes de l'établissement.

402.3 Information au Syndicat

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature des présentes dispositions, l'Employeur transmet au Syndicat la liste des centres d'activités, des directions ou programmes ainsi que la liste des points de service de l'Établissement.

ARTICLE 403

DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

403.1 Période de probation

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

La personne salariée nouvellement embauchée, dont le titre d'emploi requiert un diplôme d'études collégiales, est soumise à une période de probation de soixante (60) jours de travail.

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

La personne salariée doit avoir complété l'équivalent en heures du nombre de jours de travail, tel que prévu aux deux paragraphes précédents.

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

La période de probation d'une personne salariée peut être prolongée par une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur.

403.2 Accueil et orientation

Lorsqu'une personne salariée est assujettie à un programme d'accueil et d'orientation, la période de probation est prolongée d'autant, sans toutefois excéder dix (10) jours de travail. La durée du programme d'accueil et d'orientation doit être confirmée lors de l'embauche.

ARTICLE 404

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

404.1 Les postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire sont les postes dont la personne titulaire est absente, et ce, quel que soit le motif de l'absence. Pour les fins des présentes dispositions locales, un poste est aussi considéré temporairement dépourvu de sa personne titulaire lors de la période comprise entre la date où ce poste devient vacant ou est créé et la date d'entrée en fonction de la personne titulaire.

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

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

ARTICLE 405

NOTION DE DÉPLACEMENT

405.1 Déplacement : définition

Un déplacement désigne toute mutation temporaire d'une personne salariée effectuée à la demande de l'Employeur pourvu que les postes soient d'une même profession et de même ordre.

Il est convenu que l'Employeur ne peut déplacer une personne salariée que lorsque les besoins d'un centre d'activités l'exigent et que tous les autres moyens pour les combler se sont avérés inopportuns.

L'Employeur prend les moyens nécessaires pour réduire au minimum les déplacements de personnes salariées, notamment par le maintien d'activités de recrutement dans les titres d'emploi les plus susceptibles d'y être exposés.

405.2 Types de déplacement

La personne salariée peut être déplacée dans les circonstances et les modalités qui suivent :

1. Lors de situations exceptionnelles, fortuites ou de force majeure.
2. Dans le cas d'une absence occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités déterminé.

Dans les cas prévus aux paragraphes 1 et 2, les déplacements ne peuvent excéder la durée d'un quart de travail et être répétitifs, à moins d'entente entre les parties.

3. Dans toute autre situation dont les parties conviennent localement, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une (1) ou de plusieurs personnes salariées;
4. Dans le cas de fermeture totale ou partielle d'un centre d'activités résultant d'une réduction des activités, de la réalisation de travaux de réfection ou décontamination. Telles fermetures ne peuvent excéder quatre (4) mois.

Dans les cas prévus aux paragraphes 3 et 4, les parties établissent les mécanismes de déplacements prévus au présent article pour les salariées affectées par ces situations.

405.3 Il est entendu qu'une personne salariée déplacée dans un autre point de service conserve son port d'attache d'origine.

405.4 Le présent article n'a pas pour objet d'empêcher une personne salariée de se porter volontaire à un tel déplacement, dans le cadre et selon les dispositions prévues aux clauses précédentes. À défaut de volontaires, ces déplacements se font par ordre inverse d'ancienneté parmi les personnes salariées qui répondent aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 406

RÈGLES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES LORS D'ASSIGNATIONS TEMPORAIRES

406.1 Liste de disponibilité

La liste de disponibilité est utilisée pour suppléer à l'équipe de remplacement et aux personnes salariées titulaires d'un poste d'équipe volante, plus particulièrement pour combler les postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire, pour combler les surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée, ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

406.2 La liste comprend les noms des personnes suivantes :

- a) toute personne salariée mise à pied autre que celle visée à la clause 15.03 des dispositions nationales ;
- b) obligatoirement, toute personne salariée qui a terminé une période d'emploi temporaire ;
- c) toute personne salariée à temps partiel exprimant une disponibilité supplémentaire;
- d) toute personne salariée à temps complet qui se montre disponible à accepter une assignation conformément à la clause 406.4 des présentes dispositions locales;
- e) toute personne salariée qui a démissionné de son poste pour s'inscrire à la liste de disponibilité conformément à la clause 407.21 des présentes dispositions locales.
- f) toute personne venant de l'extérieur qui désire y être inscrite et que l'Employeur accepte d'inscrire;
- g) toute autre personne salariée dont les parties peuvent convenir.

406.3 Disponibilité

Pour être inscrite sur la liste de disponibilité, la personne salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les centres d'activités, les journées de la semaine et les quarts de travail où elle assure sa disponibilité. La personne salariée doit assurer une disponibilité adaptée aux besoins de l'Employeur.

La disponibilité est exprimée de façon cyclique pour une période de vingt-huit (28) jours par la personne salariée. Au cours de cette période, la personne salariée ne peut modifier sa disponibilité à la baisse sans un préavis d'au moins quatorze (14) jours. Si la personne salariée augmente sa disponibilité, celle-ci est en vigueur quarante-huit (48) heures après le jour de la réception du préavis. Toute modification ne peut avoir d'incidence sur les journées d'assignation déjà prévues à l'horaire de travail. Au terme de la période de

vingt-huit (28) jours, la personne salariée qui n'exprime pas à nouveau sa disponibilité voit celle-ci renouvelée pour la même période et aux mêmes conditions.

Au plus tard le 1^{er} mars, la personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité, à l'exception de la personne salariée à temps complet, doit exprimer sa disponibilité selon la procédure en vigueur pour la période du 1^{er} juin au 30 septembre. La personne salariée ne peut modifier la disponibilité exprimée si la période normale de congé annuel est du 1^{er} juin au 30 septembre.

La personne salariée, incluant la personne salariée détentrice de poste à temps complet, peut s'inscrire à plus d'un titre d'emploi. Pour les personnes salariées à temps partiel et non détentrices de poste, elles peuvent aussi s'inscrire à plus d'un centre d'activités.

Pendant la période des mois de juin, juillet et août ainsi que pendant la période du 15 décembre au 15 janvier, la personne salariée doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) jours de travail par semaine dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines (ou aux trois (3) semaines si elle assure une disponibilité dans plus d'un établissement), sauf pour les absences et congés avec ou sans solde auxquels elle a droit en vertu de la convention collective. Cette disponibilité doit également être adaptée aux besoins de l'Employeur.

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

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

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

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

406.4 Modalités d'attribution des assignations

En vertu de la liste de disponibilité et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les assignations visées à la clause 406.1 des présentes dispositions locales selon l'ancienneté des personnes salariées inscrites sur cette liste, en autant que celles-ci répondent aux exigences normales de la tâche et qu'il se soit écoulé un minimum de seize (16) heures à l'occasion d'un changement de ce quart.

Toutefois, une personne salariée ne peut se voir refuser une assignation de quatorze (14) jours et plus du seul fait de l'application du paragraphe précédent. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas rémunérée au taux de temps supplémentaire.

A) Équipe volante

L'équipe volante a d'abord pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire lors d'une durée d'absence de moins de quatorze (14) jours.

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

Lorsqu'aucune assignation n'est disponible pour une personne salariée de l'équipe volante, l'Employeur peut lui accorder une assignation détenue par une personne salariée de la liste de disponibilité.

Si l'Employeur doit déplacer une personne salariée qui occupe une assignation de quatorze (14) jours et plus, la personne salariée ainsi affectée est celle qui a le moins d'ancienneté parmi celles détenant une assignation à laquelle il reste moins de trente (30) jours à écouler et pour laquelle la personne salariée de l'équipe volante satisfait aux exigences normales de la tâche.

B) Personnes salariées à temps partiel et personnes salariées non détentrices de poste

Lorsque la durée prévue d'une assignation est de quatorze (14) jours et plus, une personne salariée à temps partiel inscrite à la liste de disponibilité, peut quitter temporairement son poste et obtenir par ordre d'ancienneté cette assignation dans son centre d'activités pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche et que son ancienneté soit supérieure aux autres personnes salariées de la liste de disponibilité.

Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus de deux (2) mutations, y incluant, le cas échéant, celle consentie à une personne salariée à temps complet en vertu du paragraphe C) de la présente clause.

Lorsque la durée de l'assignation est de moins de quatorze (14) jours ou à durée indéterminée, la personne salariée à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut obtenir cette assignation par ordre d'ancienneté, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Si la disponibilité exprimée par cette personne salariée ne correspond pas entièrement à l'assignation à effectuer, la partie non comblée de l'assignation est accordée selon les mêmes modalités aux autres personnes salariées de la liste de disponibilité.

Lorsque la durée de l'absence indéterminée devient connue et qu'elle est égale ou supérieure à quatorze (14) jours, l'Employeur accorde une nouvelle assignation conformément aux paragraphes qui précèdent.

C) Personnes salariées à temps complet

Lorsque la durée prévue d'une assignation est de quatorze (14) jours et plus, une personne salariée à temps complet, inscrite à la liste de disponibilité, peut quitter temporairement son poste et obtenir par ordre d'ancienneté cette assignation dans son

centre d'activités pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche et que son ancienneté soit supérieure aux autres personnes salariées de la liste de disponibilité.

Le paragraphe précédent s'applique uniquement s'il s'agit de remplacer un poste supérieur au titre d'emploi minimal de sa catégorie d'emploi, de remplacer le titulaire d'un poste de spécialités ou encore pour occuper un poste plus avantageux pour elle, comportant un nombre d'heures équivalent ou supérieur.

Il est entendu qu'une assignation accordée conformément à la présente clause ne peut entraîner qu'une seule mutation.

Modalités particulières

406.5 Une personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut être assignée à l'avance. Cette assignation ne peut être abandonnée par cette personne salariée, ni ne peut être réclamée par une autre personne salariée en raison de son rang d'ancienneté, s'il reste soixante-douze (72) heures ou moins avant la date du début de l'assignation.

406.6 Lorsqu'une assignation de trente (30) jours et plus débute alors que la personne salariée de la liste de disponibilité est absente pour une raison prévue à la convention collective, celle-ci est réputée disponible pour une telle assignation si elle peut l'occuper à compter de la deuxième journée.

406.7 Lorsqu'un remplacement de quatre (4) mois et plus débute alors qu'une personne salariée de la liste de disponibilité est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours.

406.8 Pour les assignations de quatorze (14) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la personne salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés à la clause 404.1 de la convention collective des particularités suivantes :

- l'identité du poste;
- le nom de la personne titulaire (s'il y a lieu);
- la durée probable de l'assignation;
- la date de début de l'assignation.

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

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

406.9 Avis

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

406.10 Remplacement des congés annuels

Pour le remplacement de congés annuels débutant au cours de la période du 1^{er} juin au 30 septembre ou du 15 mai au 15 octobre selon le cas, les personnes salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de leur titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des assignations consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule assignation aux fins d'application de la clause 406.4 des présentes dispositions locales. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

Les nouvelles assignations survenant durant la période normale du congé annuel sont octroyées aux personnes salariées alors disponibles. Au terme de cette période, ces assignations sont à nouveau octroyées selon les dispositions prévues au présent article.

Les parties peuvent se rencontrer afin de convenir de toute autre modalité susceptible de faciliter la gestion des remplacements de congés annuels.

406.11 Assignations fractionnées à la journée

Les parties peuvent, par entente, convenir que les assignations d'un même centre d'activités ou d'un même secteur d'emplois seront attribuées par fractionnement, et ce, sans égard à leur durée.

406.12 Fin d'une assignation

La personne salariée qui occupe successivement un ou des postes temporairement dépourvus de sa (leurs) personne(s) titulaire(s) ou qui comble un (1) ou des surcroûts temporaire(s) de travail ou qui exécute des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties, pour une durée de six (6) mois ou plus, reçoit un préavis écrit de fin d'assignation de deux (2) semaines.

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 en vertu de la clause 25.27 des dispositions nationales de la convention collective si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié. De même, elle n'est pas tenue de poursuivre un remplacement lorsque la personne salariée titulaire du poste est en invalidité et qu'elle débute une période de réadaptation sur son poste en vertu de la clause 30.19 c) des dispositions nationales de la convention collective.

Cependant, la personne salariée ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification aux congés sans solde en prolongation des congés parentaux prévus à la clause 25.27 des dispositions nationales de la convention collective, à moins qu'elle soit réduite à une journée par semaine.

La personne salariée qui détient une assignation d'une (1) journée par semaine peut quitter cette assignation en tout temps. Elle retourne alors sur la liste de disponibilité.

Lorsqu'une assignation d'une journée par semaine est disponible, l'Employeur peut, soit l'offrir à une personne salariée en plus de l'assignation qu'elle détient déjà, soit regrouper cette assignation avec une autre assignation disponible et compatible pour en faire une assignation plus avantageuse.

La personne salariée qui occupe une assignation depuis au moins douze (12) mois peut y mettre fin si elle en avise l'Employeur par écrit trente (30) jours à l'avance. La personne salariée est alors réputée disponible pour toute assignation conformément au présent article. S'il s'agit d'une assignation à durée déterminée et qu'il reste moins de soixante (60) jours à écouler, la personne salariée peut y mettre fin selon le présent alinéa si l'Employeur est en mesure d'octroyer cette assignation à une autre personne salariée en mesure de la compléter, sous réserve de l'application de la clause 406.7.

406.13 Programme d'orientation

L'Employeur s'efforce d'orienter un nombre de personnes salariées suffisant pour tenir compte des besoins d'assignation là où il requiert que les personnes salariées soient orientées.

Lorsqu'un programme d'orientation est offert aux personnes salariées, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui satisfont aux exigences normales de la tâche autre que l'orientation à la tâche et qui ont indiqué leur intérêt à être orientées. Elles s'inscrivent au registre prévu à cette fin.

406.14 Divers

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

ARTICLE 407

RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES

À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION

407.1 L'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'unité de négociation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance. Dans le cas des mesures spéciales prévues aux articles 14.01 à 14.06 des dispositions nationales de la convention collective, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un (1) an.

407.2 Calendrier et avis d'affichage

L'Employeur met en place un calendrier d'affichage comportant au moins quatre (4) périodes d'affichage par année. Dans la mesure du possible, l'Employeur tente d'éviter qu'une période d'affichage se déroule durant une période où des congés fériés sont prévus au calendrier.

Le calendrier d'affichage est établi annuellement du 1^{er} avril au 31 mars. L'Employeur informe le Syndicat du calendrier d'affichage dix (10) jours avant d'en informer l'ensemble des personnes salariées par le biais d'un avis affiché aux endroits prévus lors d'affichage de postes.

L'Employeur se réserve la possibilité de modifier le calendrier d'affichage en cours d'année et aussi de procéder exceptionnellement à des affichages à d'autres périodes que celles prévues au calendrier d'affichage. En pareil cas, il en informe préalablement le Syndicat et, par la suite, les personnes salariées par le biais d'un avis affiché aux endroits prévus lors d'affichage de postes.

L'affichage se fait aux endroits prévus à cet effet dans tous les points de service, et ce, durant une période d'au moins quinze (15) jours. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat. Les parties peuvent convenir, par entente, de modifier les délais prévus à la présente clause.

407.3 Tout poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire, parce qu'absente, n'est pas affiché. Si ce poste devient vacant pendant qu'il est ainsi temporairement dépourvu de sa personne titulaire, il est alors affiché selon la clause 407.1.

407.4 L'avis affiché suivant les dispositions de la clause 407.1 doit contenir les éléments suivants :

1. le titre d'emploi et le libellé apparaissant à la nomenclature des titres d'emploi;
2. l'échelle de salaire et supplément, s'il y a lieu;
3. le(s) centre(s) d'activités;

4. le quart de travail;
5. les exigences suivantes, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions :
 - pour le type de mutation tel que décrit au paragraphe 407.8 A)
 - a) la formation académique,
 - b) l'expérience,
 - pour le type de mutation tel que décrit au paragraphe 407.8 B)
 - a) la formation académique,
 - b) l'expérience,
 - c) les aptitudes;
6. le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel) et dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de deux (2) semaines ainsi que l'équivalence à temps complet (ETC);
7. dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les centres d'activités mentionnés à l'alinéa 3);
8. la période d'affichage.

L'affichage contient également les informations suivantes, à titre indicatif :

9. la direction ou programme;
10. le point de service ou, dans le cas d'un poste comportant plusieurs points de service, celui désigné à titre de port d'attache;
11. dans le cas d'un poste comportant plusieurs points de service, l'identification de ces points de service ainsi que la répartition habituelle de l'horaire de travail entre chacun;
12. pour les postes pour lesquels les personnes salariées doivent se déplacer dans le cadre du travail, l'exigence de l'automobile;
13. le territoire géographique où devra œuvrer la personne salariée.

L'affichage peut également contenir toute autre indication susceptible de renseigner la personne salariée sur le poste, notamment l'énumération des tâches et fonctions à accomplir.

407.5 Toute personne salariée a droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie dans l'établissement, à l'exception des personnes salariées visées par la clause 407.21.

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

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

Processus de nomination

407.8 L'Employeur accorde le poste selon les modalités suivantes :

A) Dans l'attribution d'un poste requérant le titre d'emploi minimal de la catégorie d'emploi visée et pour lequel poste un diplôme d'études universitaires n'est pas exigé, celui-ci est accordé au candidat le plus ancien ou à la candidate la plus ancienne, parmi ceux ou celles qui satisfont aux exigences normales de la tâche.

B) Dans l'attribution d'un poste affiché requérant un titre d'emploi supérieur au titre d'emploi minimal de la catégorie d'emploi visée et dans l'attribution d'un poste pour lequel un diplôme d'études universitaires est exigé, l'Employeur accorde le poste en tenant compte des facteurs d'habileté et de compétence clinique suivants :

- l'expérience dans la catégorie d'emploi visée;
- l'expérience dans le titre d'emploi visé;
- l'expérience dans le centre d'activités visé;
- la formation académique;
- les aptitudes.

Les postes visés au paragraphe B) de la présente clause sont octroyés à la personne candidate répondant le mieux aux critères énumérés ci-dessus. Toutefois, lorsque deux ou plusieurs personnes candidates possèdent une compétence équivalente en regard de ces critères, l'ancienneté constitue le critère déterminant.

407.9 La nomination d'une personne salariée à un poste vacant ou nouvellement créé est faite dans un délai de quinze (15) jours suivant la fin de la période d'affichage, à moins qu'aucune personne salariée répondant aux exigences pertinentes n'ait posé sa candidature.

Au terme du délai prévu au paragraphe précédent, l'Employeur affiche toute nomination aux endroits habituels, durant une période de dix (10) jours.

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

407.11 La personne salariée doit pouvoir occuper le poste avec tous les avantages qui en découlent dans un délai raisonnable. Avec l'accord de la personne supérieure immédiate, la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui n'est pas assignée à temps complet peut entrer en fonctions à sa date de nomination pour les journées où elle est disponible.

407.12 Procédure applicable lors de la modification du ou des points de service et du port d'attache d'un poste

La présente clause s'applique dans les cas suivants :

- a) personne salariée qui exerce ses fonctions sur un seul point de service :
 - i. lorsque l'Employeur modifie le point de service de la personne salariée;
 - ii. lorsque l'Employeur ajoute un ou des points de service à la personne salariée;
- b) personne salariée qui exerce ses fonctions sur plus d'un point de service :
 - i. lorsque l'Employeur modifie le port d'attache de la personne salariée.

L'Employeur ne peut procéder aux modifications énoncées au paragraphe précédent autrement que par l'application de la procédure prévue à la présente clause et pour un motif valable, notamment une modification de la structure médicale ou professionnelle, une modification des services à offrir à la clientèle ou une variation qualitative ou quantitative de la clientèle.

Lorsque l'Employeur procède à l'une des modifications prévues au paragraphe a) et b) qui précèdent, les règles suivantes s'appliquent :

- a) l'Employeur avise la ou les personnes salariées concernées au moins quinze (15) jours à l'avance. Copie de cet avis est transmise au Syndicat;
- b) ce changement est offert sur une base volontaire et par ancienneté aux personnes salariées du centre d'activités et du (des) point(s) de service concernés, qui répondent aux exigences normales de la tâche et qui possèdent les compétences nécessaires pour assurer la poursuite des activités dans l'autre ou les autres points de service. À défaut de volontaire, l'Employeur procède à la désignation de la personne salariée qui répond à ces critères par ordre inverse d'ancienneté;
- c) au terme de cette période de quinze (15) jours, l'Employeur avise par écrit la personne salariée visée et le Syndicat de la date de mise en application de ce changement.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent pour discuter de mesures susceptibles de faciliter l'actualisation de ce changement si des difficultés se présentent.

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

Dès qu'un poste à temps partiel inférieur à quarante-neuf (49) heures par période de quatorze (14) jours devient vacant ou est nouvellement créé dans un centre d'activités en tenant compte du lieu de travail et du port d'attache, avant de l'afficher, l'Employeur l'offre en totalité ou en partie, par ordre d'ancienneté, aux personnes salariées à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de

travail, et ce, pourvu que celles-ci puissent satisfaire aux exigences prévues à la clause 407.8 du présent article.

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

Les dispositions de la présente clause s'appliquent dans la mesure où elles n'ont pas pour effet d'accroître le nombre de fins de semaine au sens de la clause 409.7 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 qui précède, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à chaque personne salariée visée et au Syndicat le statut et le nombre minimum d'heures de travail de son poste par période de deux (2) semaines, s'il y a lieu.

407.14 La personne salariée ne peut obtenir dans une période de douze (12) mois plus de deux (2) transferts.

407.15 Registre des postes

Ce registre a pour but de permettre à une personne salariée qui est absente selon les dispositions prévues à la convention collective pour toute la durée de la période d'affichage et qui souhaite obtenir un changement de poste, de s'inscrire en tant que personne intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.

L'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la personne salariée à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.

L'inscription est valide pour toute la durée de l'absence. Une copie de l'avis écrit de la personne salariée est transmise par l'Employeur au Syndicat et constitue copie de l'acte de candidature.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent pour discuter de toute situation d'une personne salariée incapable de s'inscrire au registre compte tenu d'événement hors de son contrôle. Cette demande de rencontre doit avoir lieu dans les dix (10) jours suivants la fin de l'affichage.

PÉRIODE D'INITIATION ET D'ESSAI

407.16 La personne salariée à qui le poste est attribué en vertu de la clause 407.8 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail s'il s'agit d'un poste pour lequel un diplôme d'études collégiales est exigé et d'une durée

maximale de soixante (60) jours de travail s'il s'agit d'un poste pour lequel un diplôme d'études universitaires est exigé.

407.17 Au cours de cette période d'initiation et d'essai, la personne salariée peut réintégrer son ancien poste de son plein gré ou, elle le doit, à la demande de l'Employeur, et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste. Dans le cas d'une personne salariée non détentrice de poste, elle peut retourner à la liste de disponibilité de son plein gré ou, elle le doit, à la demande de l'Employeur, et ce, sans préjudice aux droits acquis sur cette liste.

407.18 Si la personne salariée réintègre son poste à la demande de l'Employeur, la personne salariée peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

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 ainsi affectées recouvre son ancien poste.

407.19 Lorsque la personne salariée est assujettie à un programme d'orientation, la période d'essai est prolongée d'autant, sans toutefois excéder dix (10) jours de travail. La durée du programme d'orientation est confirmée lors de la nomination.

407.20 La personne salariée peut, avec l'accord de l'Employeur, renoncer à sa période d'initiation et d'essai.

407.21 Changement de statut

La personne salariée permanente peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues à l'article 406 et détenir l'un des statuts prévus à la clause 1.02 ou 1.03 des dispositions nationales de la convention collective. La personne salariée à temps complet ne peut se prévaloir des dispositions du présent article pour l'obtention d'un poste permanent à temps complet au cours des six (6) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité. La personne salariée à temps partiel ne peut se prévaloir des dispositions du présent article au cours des six (6) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité.

Malgré ce qui précède, sa candidature à un poste sera considérée lorsque, à la suite de l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires, il n'y a aucune candidature ou qu'aucun des candidats ou aucune des candidates ne satisfait aux exigences normales de la tâche.

POSTE COMPORTANT UN HORAIRE 7/7

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

ÉCHANGE DE POSTES ENTRE PERSONNES SALARIÉES DE MÊME STATUT.

407.23 Après entente avec l'Employeur, deux personnes salariées de même statut peuvent procéder à un échange de postes sur demande faite au moins quatre (4) semaines à l'avance. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté et à la condition que les personnes salariées visées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés. Cet échange est d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

407.24 Dans le but de permettre aux personnes salariées de poser leur candidature, l'Employeur prend les moyens appropriés pour les informer de toute vacance ou création de poste hiérarchiquement supérieur aux postes faisant partie de l'unité de négociation.

407.25 Si le poste est attribué à une personne salariée, elle a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trois (3) mois. Au cours de cette période, la personne salariée peut réintégrer son ancien poste à la demande de son Employeur ou de son propre gré, et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste.

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

PRÊT DE SERVICE

407.27 Lors d'un prêt de service chez un autre Employeur, les parties se rencontrent afin de s'entendre sur les modalités applicables en pareil cas.

ARTICLE 408

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION

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

1) Dans un titre d'emploi et dans un statut visé à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la personne salariée de ce titre d'emploi, de ce statut et du quart de travail visé qui a le moins d'ancienneté en est affectée. Cette personne salariée peut, si elle a plus d'ancienneté, supplanter selon l'une ou l'autre des options suivantes :

- a) la personne salariée la moins ancienne du même titre d'emploi, du même statut, sur un autre quart de travail, dans son centre d'activités ou,
- b) la personne salariée la moins ancienne du même titre d'emploi, du même statut, du même quart de travail, dans un autre centre d'activités, et ce, en autant qu'elle rencontre les exigences normales de la tâche ou,
- c) la personne salariée la moins ancienne d'un autre titre d'emploi de la même profession, du même statut, du quart de travail de son choix, du centre d'activités de son choix, et ce, en autant qu'elle rencontre immédiatement les exigences normales de la tâche;

2) Chaque personne salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite à la présente clause pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne;

3) À défaut d'utiliser le mécanisme décrit ci-dessus alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement. La personne salariée est alors régie par les dispositions, conditions et droits prévus à l'article 406 des présentes dispositions locales. Elle cesse alors de bénéficier des dispositions de l'article 15 des dispositions nationales de la convention collective traitant du régime de sécurité d'emploi.

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

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

408.2 La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue à la clause 408.1 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue à cette

clause. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée à temps complet. De la même façon, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue à la clause 408.1 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à cette clause.

408.3 Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi après l'application de toute la procédure prévue à la clause 408.1, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supprime soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture à la clause relative au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 409 des présentes dispositions locales.

408.4 La personne salariée visée par l'application des clauses 408.1, 408.2 et 408.3 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de soixante-douze (72) heures pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

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

408.6 Les personnes salariées professionnelles diplômées universitaires bénéficient des dispositions du présent article sous réserve que la procédure de supplantation prévue aux clauses précédentes s'applique uniquement entre elles.

La personne salariée professionnelle diplômée universitaire, pour supplanter une personne salariée dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de professionnel(le), doit posséder les qualifications requises pour ce titre d'emploi et répondre aux exigences de la tâche.

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

ARTICLE 409

AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

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

Lors de l'aménagement des heures et de la semaine de travail, l'Employeur favorise la conciliation famille-travail et vie professionnelle, dans la mesure où les besoins du centre d'activités le permettent.

409.2 Répartition de la semaine

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

409.3 Période de repas

La période allouée pour les repas ne doit être ni inférieure à une demi-heure (1/2) ni supérieure à une (1) heure. La longueur effective de cette période est déterminée par la personne supérieure immédiate après consultation des personnes salariées et en tenant compte des besoins du centre d'activités.

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

409.4 Périodes de repos

Le moment de la prise effective de ces périodes de repos doit être déterminé en tenant compte des besoins du centre d'activités et après entente avec la personne supérieure immédiate.

La personne salariée peut prendre ces périodes de repos lors de sa période de repas ou au début et ou à la fin du quart de travail à moins d'incompatibilité avec les besoins du centre d'activités.

409.5 Repos hebdomadaire

Il est accordé à toute personne salariée deux (2) journées complètes et consécutives de repos par semaine, à moins d'impossibilité dont la preuve incombe à l'Employeur. Cependant, après entente avec l'Employeur, la personne salariée peut prendre quatre (4) journées consécutives de repos par période de deux (2) semaines.

409.6 Échange d'horaire

Il est loisible à deux (2) personnes salariées, d'un même centre d'activités, 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 la personne supérieure immédiate et pourvu que l'échange de leur repos hebdomadaire ou de leur horaire de travail se fasse sur la même période de paie. Le taux de travail en temps supplémentaire ne s'applique pas dans ce cas.

409.7 Nombre et répartition des fins de semaine

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

L'Employeur assure à chaque personne salariée une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier de telle sorte qu'elle ne travaille jamais deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2^e) fin de semaine consécutive. Cette obligation ne s'applique pas dans des situations particulières où l'insuffisance de personnel ne permet pas à l'Employeur de mettre en place les mécanismes pour assurer la fin de semaine sur deux (2). Dans ces circonstances, il doit assurer, à chaque personne salariée, un minimum d'une (1) fin de semaine par période de trois (3) semaines de calendrier, de telle sorte que la personne salariée ne travaille jamais plus de deux (2) fins de semaine consécutives.

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.

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

Lorsqu'une personne salariée effectue à la fois du travail régulier la fin de semaine dans le cadre de son poste ou d'une assignation et participe au service de garde, l'Employeur doit lui assurer, sauf impossibilité, au minimum une (1) fin de semaine sur deux (2) de congé sans travail régulier ou garde, à moins que la personne salariée se soit portée volontaire.

409.9 Affichage des horaires

L'horaire de travail et des congés est affiché au moins sept (7) jours à l'avance et couvre une période de quatre (4) semaines. L'horaire est déterminé par l'Employeur en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées. L'Employeur doit mentionner, dans l'horaire de travail, les heures de début et de fin des quarts de travail.

L'Employeur ne peut modifier l'horaire sans un préavis de sept (7) jours, à moins du consentement de la ou des personnes salariées visées.

409.10 Aménagement des temps de travail

Les parties peuvent, après entente écrite, modifier la répartition des heures quotidiennement travaillées en permettant à une personne salariée de choisir ses heures d'entrée et de départ (plage mobile), à l'extérieur d'une période de présence obligatoire au travail (plage fixe), cinq (5) jours par semaine, tout en totalisant, pour une (1) semaine,

deux (2) semaines ou quatre (4) semaines, l'équivalent du nombre d'heures de travail prévu à son titre d'emploi.

Elles peuvent aussi, par entente, convenir d'un horaire comprimé, d'un horaire flexible, d'un horaire de quatre (4) jours (32 heures) ou de toute autre forme d'aménagement du temps de travail.

Les ententes en vigueur à la signature des présentes dispositions locales relatives à un horaire comprimé, d'un horaire flexible, d'un horaire de quatre (4) jours (32 heures) ou de toute autre forme d'aménagement des temps de travail continuent de s'appliquer jusqu'à ce que l'une des parties y mette fin conformément aux termes de l'entente.

409.11 Roulement des périodes

- 1) Lorsque les personnes salariées sont assujetties au système de roulement des périodes de travail, les horaires doivent être organisés en tenant compte des besoins du centre d'activités ainsi que du perfectionnement professionnel des personnes salariées.
- 2) S'il y a suffisamment de personnel stable de soir ou de nuit, il n'y a pas de roulement des périodes de travail entre les personnes salariées.
- 3) Si le personnel stable de soir ou de nuit est insuffisant, le roulement des périodes de travail se fait sur la base d'un centre d'activités, à tour de rôle, entre les personnes salariées. Cependant, l'Employeur doit accorder un service stable sur l'horaire de soir ou de nuit à la personne salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas assujettie au système de roulement et elle peut revenir au système de roulement avec un préavis de quatre (4) semaines dont copie est affichée dans le centre d'activités, pour autant qu'elle n'ait pas obtenu un poste stable de soir ou de nuit à la suite d'une nomination.
- 4) L'Employeur prendra toutes les mesures appropriées pour permettre à la personne salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la personne salariée devra passer au moins cinquante pour cent (50%) de son temps sur le quart de jour. Le point de départ de cette période est établi par entente entre les parties.
- 5) Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des personnes salariées d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour-nuit, dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation des effectifs.
- 6) Les personnes salariées stables de soir ou de nuit peuvent être assignées sur le quart de travail de jour pour une période n'excédant pas vingt (20) jours continus de travail par année, dans le but de fournir à ces personnes salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques.
- 7) Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'Employeur tente d'atténuer le système de roulement des périodes par l'utilisation de moyens favorisant la stabilité.

409.12 Contrôle du temps

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

409.13 Particularités

En cas de retard d'une personne salariée, il ne peut être déduit de son salaire un montant supérieur à celui qui correspond à la période de retard.

409.14 Heures brisées

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

ARTICLE 410

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

SECTION I : TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

410.1 Répartition équitable

Si un travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées qui font normalement ce travail. Dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence à la personne salariée sur place.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut, selon les besoins d'un centre d'activités, offrir le temps supplémentaire entre les personnes salariées qui se portent volontaires. À cette fin, l'Employeur peut mettre en place un registre permettant aux personnes salariées volontaires de s'inscrire.

410.2 Information au Syndicat

Sur demande du Syndicat, l'Employeur fournit les statistiques sur la répartition du temps supplémentaire entre les personnes salariées d'un même centre d'activités.

SECTION II : SERVICE DE GARDE

410.3 A) DISPONIBILITÉ À TOUR DE RÔLE

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

B) MODALITÉS D'APPLICATION

Lorsque les besoins d'un centre d'activités nécessitent la mise sur pied d'un service de garde sur appel, les parties établissent, par entente, les modalités d'application de ce service.

Ces modalités peuvent inclure la participation de personnes salariées provenant d'autres centres d'activités lorsque le fonctionnement efficace du système de garde est mis en cause en raison de l'insuffisance de personnel dans le centre d'activités concerné. À défaut d'entente sur la désignation des personnes salariées provenant d'autres centres d'activités ou en l'absence de volontaires, l'Employeur désigne les personnes salariées visées par le service de garde par ordre inverse d'ancienneté.

C- HORAIRE DU SERVICE DE GARDE

Lors de la préparation de la cédule de garde, l'Employeur tient compte des préférences exprimées par les personnes salariées quant à leur volonté de participer audit service de garde. À cette fin, l'Employeur peut mettre en place un registre permettant aux personnes salariées volontaires de s'inscrire. Advenant le cas où, en raison de l'absence ou de l'insuffisance de personnel qualifié, le fonctionnement efficace du système est mis en cause, il y a obligation pour toutes les personnes salariées de se soumettre au système de garde, et ce, à tour de rôle.

410.4 Disponibilité à domicile

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

410.5 Disponibilité à l'établissement

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

410.6 Téléavertisseur

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

410.7 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.

410.8 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.

410.9 Stationnement

Dans le cadre des contraintes existantes, l'Employeur autorise la personne salariée de garde, rappelée au travail, à garer son automobile dans une place de stationnement le plus près possible de la porte d'entrée qu'elle utilise, et ce, en fonction des places disponibles.

ARTICLE 411

LES CONGÉS FÉRIÉS, LE CONGÉ ANNUEL ET LES CONGÉS MOBILES

SECTION I : LES CONGÉS FÉRIÉS

411.1 La liste des congés fériés

L'Employeur reconnaît et observe les jours fériés suivants :

- C.1 : La fête de la Confédération
- C.2 : La fête du Travail
- C.3 : L'Action de grâce
- C.4 : L'Armistice
- C.5 : Noël
- C.6 : La veille ou le lendemain de Noël
- C.7 : Le 1er de l'An
- C.8 : La veille ou le lendemain du 1er de l'An
- C.9 : Férié mobile
- C.10 : Le Vendredi saint
- C.11 : Le lundi de Pâques
- C.12 : La fête des Patriotes
- C.13 : La fête Nationale

Avant le 31 mars de chaque année, l'Employeur, après consultation du Syndicat, établit le calendrier des dates effectives de prise de ces congés pour l'année et procède à son affichage.

411.2 Répartition équitable

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

Lors de la période des fêtes, toutes les personnes salariées tenues de travailler à l'occasion de l'une ou des deux (2) journées de congé férié prévues au calendrier établi en vertu de la clause 411.1, soit lors des congés de la fête de Noël ou ceux de la fête du jour de l'An, ne peuvent être tenues de travailler lors des deux (2) autres journées de congé férié prévues à ce calendrier à l'occasion de l'autre fête.

411.3 Remise des congés fériés

Lorsque la personne salariée est tenue de travailler l'un des jours fériés prévus à la clause 411.1, l'Employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le congé férié. L'Employeur tient compte, si possible, de la préférence exprimée par la personne salariée pour l'octroi de ce congé. De plus, l'Employeur s'efforce d'accorder le congé compensatoire à une fin de semaine.

Lors de la période des fêtes, dans le cas où une personne salariée est tenue de travailler à l'occasion de l'une ou des deux (2) journées de congé férié prévues au calendrier établi en vertu de la clause 411.1, soit lors des congés de la fête de Noël ou ceux de la fête du jour de l'An, l'Employeur s'efforce d'accoler, à la demande de la personne salariée, la ou les deux(2) journées de congé compensatoire aux congés fériés prévus à ce calendrier à l'occasion de l'autre fête.

411.4 Accumulation des congés fériés

La personne salariée a droit d'accumuler et maintenir une banque de cinq (5) congés fériés, y incluant le congé mobile, lesquels sont utilisés après entente avec l'Employeur. Cependant, les congés fériés transférés dans une banque doivent être utilisés en entier durant la période de référence, soit entre le 1er juillet et le 30 juin de l'année suivante.

En sus de la clause 21.03 des dispositions nationales de la convention collective, si un (1) ou des congés fériés tombent durant le congé annuel de la personne salariée, celle-ci peut choisir d'accumuler ce ou ces congés fériés, ou encore, de conserver en banque les jours de congé annuel lors desquels survient un congé férié, en autant qu'elle ait préalablement avisé l'Employeur à cet effet. Lorsque la personne salariée omet d'exercer un choix, celle-ci est réputée avoir choisi d'accumuler le ou les congés fériés.

411.5 Échange de congés fériés

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 d'un même congé férié apparaissant à l'horaire. L'autorisation de la personne supérieure immédiate est toutefois requise pour cet échange et, dans ce cas, le taux supplémentaire ne s'applique pas si la personne salariée n'effectue qu'une journée régulière de travail.

SECTION II : LES CONGÉS ANNUELS

411.6 Période de congé annuel

La période de 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 de chaque année est considérée comme la période normale de congé annuel.

Lorsque l'Employeur décide d'établir des quotas, ceux-ci doivent permettre à toutes les personnes salariées de prendre leurs congés annuels demandés, sous forme de semaine(s) complète(s) compte tenu de leur quantum durant la période visée en tenant compte des besoins du service et des ressources disponibles.

À défaut pour l'Employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1er juin au 30 septembre, les parties se rencontrent afin de trouver une solution permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période. S'il n'y a pas d'entente, l'Employeur prolonge la période normale de congé annuel qui ne peut excéder du 15 mai au 15 octobre.

L'Employeur ne peut exiger que la personne salariée prenne ses congés annuels en dehors de la période normale de congé annuel telle que déterminée conformément aux deuxième (2^e) et quatrième (4^e) alinéas de la présente clause.

411. 7 Affichage de liste

L'Employeur affiche, avant le 15 mars et le 1^{er} septembre, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Une copie de la liste est remise au Syndicat.

411.8 Inscription

Les personnes salariées inscrivent leur préférence avant le 1^{er} avril et le 15 septembre. Cependant, les personnes salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

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 entre les personnes salariées travaillant dans un même centre d'activités et dans un même point de service.

Les parties conviennent de se rencontrer afin de résoudre, le cas échéant, toute problématique relative à la continuité des services entre les centres d'activités et les points de service.

Dans le cas d'un poste composé, la personne salariée choisit et prend ses congés annuels dans le centre d'activités dans lequel elle a travaillé la majeure partie de son temps de travail au cours de l'année de référence, à moins d'entente contraire avec ses supérieurs immédiats.

411.9 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 15 avril et le 1^{er} octobre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel et ne peut être modifié.

Cependant, la personne salariée peut, après entente avec l'Employeur, modifier ses dates de congé annuel à la condition que cela n'affecte pas les besoins du centre d'activités ni le congé annuel des autres personnes salariées ainsi que les assignations accordées en vertu de la clause 406.10 des présentes dispositions.

Dans le cas de la personne salariée qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel, dans la mesure du possible, celle-ci conserve son choix si les besoins du centre d'activités le permettent. Si elle le désire, elle peut également modifier son choix afin de prendre le choix de congé annuel de la personne salariée qu'elle remplace.

411.10 Échange de congé annuel

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

411.11 Prise du congé

La personne salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un seul choix de congé annuel à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes, soit celle de la période normale de congé annuel et celle en dehors de la période normale.

La personne salariée peut utiliser jusqu'à cinq (5) jours de congé annuel de façon discontinue si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel ou moins. Ces journées n'apparaissent pas au programme de congé annuel et sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates.

De plus, pour les personnes salariées ayant droit à des journées de congé annuel additionnelles en vertu de la clause 23.03 des dispositions nationales de la convention collective, celles-ci peuvent prendre jusqu'à cinq (5) journées additionnelles en congés fractionnés. Ces journées n'apparaissent pas au programme de congé annuel et sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates.

411.12 Report du congé annuel

Une personne salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison d'invalidité, d'un accident ou d'accident du travail survenus avant le début de sa période de congé annuel voit sa période de congé annuel reportée automatiquement à une date ultérieure à moins que la personne salariée en avise l'Employeur autrement avant la date fixée pour le début de sa période de congé annuel.

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

411. 13 Congé annuel pour personnes conjointes

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

411.14 Indemnité

L'indemnité du congé annuel prévue à la clause 23.05 des dispositions nationales de la convention collective est remise à la personne salariée selon la paie régulière, à moins

que la personne salariée demande de recevoir son indemnité en même temps que la paie qui précède son départ en congé annuel.

SECTION III : CONGÉS MOBILES EN PSYCHIATRIE

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

411.16 Les dates convenues suivant la clause 411.15 du présent article doivent l'être au moins quinze (15) jours à l'avance.

ARTICLE 412

OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉ SANS SOLDE

412.1 Congés sans solde

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

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

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

Pour cette durée maximale d'un (1) an, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 406 des présentes dispositions locales. Toutefois, si l'Employeur ne peut conserver le poste de la personne salariée, il devra en aviser celle-ci avant son départ en congé et lui en donner les motifs. Dans ce dernier cas, la personne salariée devra se prévaloir des dispositions de l'alinéa 4) de la clause 412.7 des présentes dispositions locales.

412.2 Congés sans solde ou partiel sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université

Conditions du congé

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

La personne salariée doit, à la demande de l'Employeur, fournir la preuve de son contrat d'enseignement.

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

412.3 Congé sans solde ou partiel sans solde pour études

Après entente avec l'Employeur, la personne salariée qui a au moins deux (2) ans de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études relatives à sa profession ou à l'un des titres d'emploi de la catégorie 4 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.

Pour bénéficier de ce congé, la personne salariée doit faire la preuve de son inscription à chaque session. Si la personne salariée abandonne ses études en cours de session, l'Employeur met fin au congé sans solde.

La personne salariée qui bénéficie d'un congé partiel sans solde pour études s'entend avec sa personne supérieure immédiate sur la répartition hebdomadaire des jours de travail et de congé.

De même, la personne salariée qui bénéficie d'un congé sans solde pour études et qui désire fournir une prestation de travail peut s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les modalités prévues à l'article 406 des présentes dispositions locales.

Une personne salariée qui n'a pas réussi un (1) ou plusieurs examen(s) relatif(s) à ses études se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et subir sa ou ses reprise(s).

412.4 Congé sans solde à l'occasion d'un mariage ou union civile

En plus du congé prévu à la clause 24.07 des dispositions nationales de la convention collective, sur demande faite au moins quatre (4) semaines à l'avance, toute personne salariée a droit à une (1) semaine supplémentaire de congé sans solde à l'occasion d'un mariage ou d'une union civile. La prise de cette semaine sans solde est à la discrétion de la personne salariée. Lorsque la personne salariée décide de s'en prévaloir, l'Employeur doit accoler ce congé immédiatement avant ou après le congé prévu en vertu de la clause 24.07 des dispositions nationales de la convention collective. Ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement la prise de vacances régulières entre le 15 mai et le 1er septembre, à moins que la personne en convienne avec sa personne supérieure immédiate.

412.5 Fonction civique (Congé pré-électoral)

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

Pendant une période de trente (30) jours, la personne salariée conserve tous ses droits et privilèges.

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

412.6 Fonction civique (Congé post-électoral)

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

412.7 Modalités relatives aux congés sans solde

En plus des modalités prévues à l'article 26 des dispositions nationales de la convention collective, les modalités relatives aux congés sans solde s'appliquent aux congés sans solde prévus au présent article à l'exclusion des congés prévus à l'alinéa 1 de la clause 412.1 ainsi qu'aux clauses 412.5, 412.8 et 412.9 des présentes dispositions locales.

1) Retour

La personne salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement. Par ailleurs, l'Employeur précise, dans la correspondance traitant des conditions liées à la prise de ce congé, l'obligation qui est faite à la personne salariée de donner un préavis de trente (30) jours avant son retour.

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

2) Congé annuel

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

3) Congés-maladie

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

4) Modalités de retour

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

Dans le cas du congé sans solde pour études ou pour enseigner, pendant une durée maximale d'un (1) an, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 406 des présentes dispositions locales.

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

Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus à l'article 408 des présentes dispositions locales.

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

5) Droit de postuler

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux présentes dispositions locales à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans un délai maximum de trente (30) jours de sa nomination.

412.8 Congé à temps partiel

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

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

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

À l'expiration de ce congé à temps partiel, les personnes salariées visées par l'échange de postes reprennent leurs postes respectifs. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des personnes salariées cesse d'être titulaire de son poste, le congé à

temps partiel prend fin à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.

412.9 Congé partiel sans solde

L'Employeur peut, après entente, accorder à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui a deux (2) ans de service au 30 avril, un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.

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

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

ARTICLE 413

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

413.1 Énoncé de principe et définition

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

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement, aux besoins d'adaptation des personnes salariées touchées par la transformation du réseau et aux orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Le plan qui en découle doit tendre à optimiser la réponse aux besoins de la clientèle de l'Établissement tout en répartissant équitablement le budget consacré au développement des ressources humaines entre les différents centres d'activités et les différents titres d'emploi.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités de formation en cours d'emploi, d'adaptation et de perfectionnement.

413.2 Programme d'accueil et d'orientation

Pour les personnes nouvellement embauchées, l'Employeur organise des activités d'accueil et d'orientation visant à les familiariser avec leur nouveau milieu de travail et à les intégrer. Ces activités sont organisées à partir des propres ressources de l'Employeur et ne doivent pas être imputées du budget de Développement des ressources humaines, prévu à l'article 31 des dispositions nationales de la convention collective.

La teneur définitive de ce programme est de la seule responsabilité de l'Employeur.

413.3 Formation en cours d'emploi

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

Ainsi, la formation en cours d'emploi peut notamment permettre à la personne salariée de s'adapter à l'utilisation des nouvelles machineries, équipements ou appareils modifiant l'exercice des tâches, de même qu'à acquérir de nouvelles méthodes de travail ou d'intervention. L'Employeur favorise l'ancienneté des personnes salariées qui ont signifié leur intérêt dans son offre de formation en cours d'emploi.

413.4 Adaptation des personnes salariées touchées par la transformation du réseau

Dans le cadre de la transformation du réseau, pour les personnes salariées touchées par un changement d'œuvre ou encore une transformation ayant trait à l'organisation administrative ou à l'organisation du travail dans l'établissement, l'Employeur organise,

au besoin, des activités d'adaptation après avoir consulté le Syndicat. Ces activités sont organisées à même les ressources allouées à la formation en cours d'emploi.

413.5 Perfectionnement

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

Le perfectionnement est l'activité ou le programme d'activités permettant à une personne salariée ou à un groupe de personnes salariées d'acquérir une compétence accrue dans l'exercice de leur profession. Ces activités sont organisées à partir des ressources prévues au budget de Développement des ressources humaines, tel que prévu à l'article 31 des dispositions nationales de la convention collective.

413.6 Comité conjoint de développement des ressources humaines

Le Comité conjoint de développement des ressources humaines est formé dans les soixante (60) jours de la signature des dispositions locales de la convention collective.

Le Comité conjoint se compose de trois (3) personnes salariées désignées par le Syndicat et de trois (3) personnes désignées par l'Employeur.

L'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre des personnes ressources de l'extérieur de l'établissement après en avoir informé l'autre partie à l'avance.

Les mandats du Comité sont :

- a) de recevoir de l'Employeur, au 1^{er} avril de chaque année, les informations relatives aux sommes disponibles pour la formation en cours d'emploi et le perfectionnement, tel que prévu à l'article 31 des dispositions nationales de la convention collective;
- b) de participer à l'identification et à la priorisation des différents besoins relatifs aux programmes de formation en cours d'emploi et de perfectionnement et de recommander à l'Employeur le plan de formation en cours d'emploi ainsi que le plan de perfectionnement qui en découlent;
- c) de recommander à l'Employeur la répartition des sommes d'argent relatives au budget consacré au développement des ressources humaines figurant à l'article 31 des dispositions nationales de la convention collective, entre les deux (2) éléments du programme de formation en cours d'emploi et de perfectionnement et devant être utilisées pour le remboursement des salaires et des avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et de séjour ;
- d) de participer à l'élaboration des activités de formation en cours d'emploi et de perfectionnement et d'en établir les modalités d'application;

- e) à partir des sommes déterminées par l'Employeur pour chacune des activités de formation en cours d'emploi et de perfectionnement, en établir la répartition de manière à permettre la réalisation optimale de l'activité;
- f) de procéder à la détermination des critères de sélection pour le choix des personnes salariées candidates et de fixer les modalités de remboursement des frais;
- g) de prendre connaissance du rapport des activités de développement des ressources humaines produit annuellement, de recevoir l'état des dépenses allouées au développement des ressources humaines ;
- h) de collaborer à l'organisation, le cas échéant, d'activités de perfectionnement auxquelles participent des personnes salariées d'autres établissements ;
- i) de recevoir les informations et orientations obtenues du CPNSSS conformément à la lettre d'entente no 3 des dispositions nationales.

413.7 Conditions applicables aux personnes salariées

La personne salariée choisie pour participer à une activité de formation en cours d'emploi, d'adaptation ou de perfectionnement est réputée être au travail et bénéficie des conditions suivantes :

- a) elle est libérée de son travail sans perte de salaire régulier pendant le temps nécessaire pour participer à une activité; cependant, en aucun cas, elle ne reçoit, au cours d'une (1) semaine, un montant supérieur à son salaire régulier hebdomadaire prévu à son titre d'emploi;
- b) si une telle activité a lieu en dehors des heures régulières de travail de la personne salariée, l'Employeur lui remet en temps, heure pour heure l'équivalent des heures consacrées dans les six (6) semaines qui suivent la fin de cette activité, à défaut de quoi ces heures lui sont payées à taux simple;
- c) les dépenses de séjour et déplacement exigées par l'Employeur nécessaires à sa participation sont acquittées sur présentation de pièces justificatives;
- d) un réaménagement d'horaires pourra être effectué de façon à permettre aux personnes salariées aux horaires de soir ou de nuit d'y accéder;
- e) l'Employeur met à la disposition des personnes salariées les volumes et les revues nécessaires pour assurer et augmenter la qualité des services.

413.8 Litige

En cas de litige au Comité de développement des ressources humaines, les parties conviennent d'en discuter au Comité de relations professionnelles. Si le litige demeure, l'une ou l'autre des parties conviennent d'utiliser la procédure de médiation prévue aux

clauses 12.34 et 12.35 des dispositions nationales de la convention collective. Il est entendu que le litige est une mésentente entre les parties.

413.9 Conditions d'admissibilité aux activités de formation en cours d'emploi, d'adaptation ou de perfectionnement

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

ARTICLE 414

ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DES INSTALLATIONS MAINTENUES PAR UN ÉTABLISSEMENT

414.1 La personne salariée qui participe à des activités à l'extérieur des installations maintenues par l'Employeur est rémunérée pour sa journée régulière de travail conformément à son titre d'emploi.

De même, si le lieu ou la nature de l'activité implique que la personne salariée doive dormir à l'extérieur de son domicile, elle reçoit alors, pour chaque nuit, une compensation équivalente à sept (7) heures de travail à taux régulier.

Les parties peuvent également convenir, selon le cas, de modalités différentes de celles prévues au présent article.

ARTICLE 415

LES MANDATS ET LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS LOCAUX

415.1 Mise sur pied de comités locaux

L'Employeur et le Syndicat se réservent la possibilité de mettre sur pied tout comité qui n'est pas déjà prévu par la convention collective, si le besoin le requiert. Ce dernier est créé après entente entre les parties.

ARTICLE 416

RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

416.1 L'Employeur traite ses personnes salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

ARTICLE 417

AFFICHAGE D'AVIS

417.1 Tout document de nature syndicale ou professionnelle signé par une personne représentante du Syndicat est affiché selon les conditions suivantes :

1. Hôpital Anna-Laberge

L'Employeur fournit un tableau à l'usage exclusif du Syndicat, avec fond de liège et fermé à clef situé dans un endroit déterminé après entente avec le Syndicat. Les clefs de ce tableau sont remises à la personne dûment mandatée pour représenter le Syndicat à cet effet.

2. Dans tous les autres points de service

L'Employeur fournit un tableau ou un espace réservé au Syndicat.

Si une relocalisation d'un tableau s'avère nécessaire, cette relocalisation doit faire l'objet d'une discussion préalable entre les parties.

417.2 Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux la documentation syndicale. Avant d'être affiché, tout document doit préalablement être signé par une personne dûment autorisée par le Syndicat.

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

417.4 L'Employeur permet aux personnes représentantes du Syndicat d'utiliser la télécopie, le courrier interne et le courriel interne (LOTUS NOTES) dans les points de service pour faciliter l'échange d'information entre elles et entre elles et les représentants de l'Employeur.

ARTICLE 418
ORDRES PROFESSIONNELS

418.1 La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel, sauf dans le cas où la loi l'y oblige.

ARTICLE 419

PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

419.1 Signature d'un document technique

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

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

419.2 Modification d'un document

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

419.3 Poursuite en justice

Dans le cas de poursuite judiciaire envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, l'Employeur fournit l'assistance légale nécessaire sans frais pour cette dernière. Lorsque la poursuite judiciaire est de nature pénale ou criminelle, l'Employeur consulte la personne salariée sur le choix d'un avocat.

Dans le cas où la personne salariée est l'objet d'une plainte de nature pénale ou criminelle dans l'exercice de ses fonctions, celle-ci a droit, lors de toute rencontre avec l'Employeur, d'être accompagnée d'une personne représentante syndicale.

L'Employeur décide du maintien ou non de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions. Avec l'accord de la personne salariée concernée, l'Employeur convient, s'il y a lieu, avec le Syndicat, de toute autre mesure.

419.4 Assignation à comparaître

Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions, elle a droit d'être conseillée par un procureur et peut être accompagnée par celui-ci, lorsque l'Employeur le juge à propos.

419.5 Suspension temporaire du droit de pratique

L'Employeur peut accorder un congé à la personne salariée dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel. Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues à l'article 412 des présentes dispositions locales.

419.6 Divers

Il est entendu que les dispositions prévues aux clauses 419.3, 419.4 et 419.5 des présentes dispositions locales n'ont pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une mesure disciplinaire selon le cas.

ARTICLE 420

CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS

420.1 À moins d'indications cliniques justifiant l'Employeur de désigner la personne salariée chargée d'accompagner un usager, l'accompagnement d'un usager se fait sur une base volontaire parmi les personnes salariées du centre d'activités. En l'absence de volontaire, l'Employeur désigne par ordre inverse d'ancienneté la personne salariée qui doit accompagner l'usager.

La personne salariée qui se porte volontaire ou qui est désignée pour accompagner un usager hors du point de service où elle effectue sa prestation de travail reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :

- 1) elle est considérée 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;

Une fois qu'elle a laissé l'usager, elle doit revenir au point de service où elle effectue sa prestation de travail le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur;

Elle est considérée, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée selon la clause 20.01 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 au premier paragraphe du présent alinéa.

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

ARTICLE 421

PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

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

421.2 La personne salariée doit déclarer l'événement à sa personne supérieure immédiate dans les sept (7) jours suivants et soumettre sa réclamation dans un délai raisonnable.

ARTICLE 422

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

422.1 Uniforme

L'Employeur continue à fournir aux personnes salariées les uniformes qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, aux mêmes conditions.

422.2 Entretien des uniformes

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

ARTICLE 423

VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

423.1 Des casiers ou des bureaux sous clef pour le dépôt des vêtements des personnes salariées sont fournis par l'Employeur.

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

ARTICLE 424

MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

424.1 Relevé de paie

Sur le relevé de paie, l'Employeur inscrit :

- le nom de l'Employeur;
- les nom et 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 et l'ancienneté accumulée, là où c'est techniquement possible et sans frais supplémentaires pour l'Employeur.

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

424.2 Distribution de la paie

Les salaires sont payés aux deux semaines par dépôt bancaire.

424.3 Erreur

Advenant une erreur sur la paie de cinquante dollars (50,00\$) ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution de la paie, en remettant à la personne salariée le montant dû.

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur est effectuée selon le mode convenu entre l'Employeur et la personne salariée. À défaut d'entente, un montant maximum de cinquante (50) dollars par semaine est prélevé sur chaque paie pour une personne salariée à temps complet. Ce montant

maximum est de trente (30) dollars par semaine pour une personne salariée à temps partiel et 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.

424.4 Montants dus au départ

L'Employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus par l'Employeur en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que la personne salariée l'ait avisé de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.

À la période de paie suivant la date de la dernière journée travaillée par la personne salariée, l'Employeur lui verse par dépôt direct les sommes qui lui sont dues. Il lui expédie au même moment son dernier relevé de paie par la poste, à sa dernière adresse indiquée.

ARTICLE 425

ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE

425.1 Les parties conviennent qu'il n'y a pas lieu d'adopter de disposition particulière relativement à cette matière à la date de signature des présentes dispositions locales.

ARTICLE 426

ALLOCATION POUR DÉPLACEMENT À L'EXTÉRIEUR

426.1 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.

Cependant, il est entendu que la personne salariée n'est pas considérée au travail durant le temps employé à son déplacement avant le début ou après la fin de son quart de travail lorsqu'elle doit se rendre à l'un ou l'autre des points de service prévus à son poste.

426.2 Calcul des déplacements

Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée. Toute personne salariée dispose d'un seul port d'attache, sauf par le fait d'un remplacement sur un poste temporairement dépourvu du titulaire (équipe volante et les personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité) ou lorsqu'elle détient plus d'un poste à temps partiel avec des ports d'attache différents.

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

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

426.3 Frais d'automobile

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

Dans les cas où la personne salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache en début et/ou en fin de journée, le kilométrage remboursé exclut la distance parcourue entre le domicile de la personne salariée et le domicile du premier et/ou du dernier bénéficiaire, sauf si cette distance est supérieure à la distance séparant le domicile de la personne salariée et le port d'attache, auquel cas le kilométrage excédentaire parcouru par la personne salariée lui est également remboursé.

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

426.4 Autres moyens de transport

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la personne salariée utilise sa propre automobile, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la personne salariée des frais ainsi occasionnés.

426.5 Repas

Si au cours de ses déplacements la personne salariée ne peut, pour prendre son repas, se rendre à l'établissement ou à son domicile dans un délai raisonnable, elle peut prendre son repas à l'extérieur et a droit à l'indemnité prévue aux dispositions nationales de la convention collective.

426.6 Remboursement des frais

Le remboursement des déboursés en vertu des clauses 426.4 et 426.5 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 427

DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

427.1 Les dispositions locales de la convention collective entrent en vigueur selon les termes établis au protocole de mise en vigueur convenu entre les parties. Elles continuent d’avoir effet malgré l’expiration des dispositions nationales de la convention collective et tant qu’elles ne sont pas modifiées, abrogées ou remplacées par ententes entre les parties.

427.2 Les lettres d’entente et les annexes aux dispositions locales de la convention collective en font partie intégrante.

En foi de quoi, les parties locales ont signé à _____

le ____^{ième} jour du mois de novembre 2008.

REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT	REPRÉSENTANTS DE L'EMPLOYEUR
Dominique Verreault, Présidente de l'APTS	Paul Moreau, Directeur général
Étienne Morin, Conseiller syndical	Richard Cloutier, Directeur des ressources humaines
Micheline Bournival, Présidente de l'exécutif local	Maryse Poupart, Coordinatrice à la gestion du personnel
Gabriel Laberge, Vice-président de l'exécutif local	André Groleau, Porte-parole
Diane Gosselin, Directrice de l'exécutif local	Denis Parent, Conseiller en gestion des ressources humaines
	Solange Oigny, Chef de service – Résidences privées, ressources non institutionnelles
	Daniel Tétreault, Chef du service d'imagerie médicale

ANNEXE 1

TECHNOLOGISTE MÉDICAL(E) ET TECHNICIEN(NE) DE LABORATOIRE MÉDICAL DIPLÔMÉ(E)

Les présentes dispositions locales de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas modifiées par la présente annexe.

Les parties conviennent qu'en cas de vacance ou de création d'un poste, lorsque les fonctions n'exigent pas l'appartenance à l'Ordre, l'Employeur affiche un poste de technicien(ne) de laboratoire médical diplômé(e) (2224). Cependant, lorsque la personne salariée, à qui le poste de technicien(ne) de laboratoire médical diplômé(e) est attribué en vertu de l'article 407, désire volontairement être membre de l'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec, elle peut alors utiliser le titre d'emploi de technologiste médical(e) (2223).

ANNEXE 2

RÉPARTITION DES FINS DE SEMAINE AU SERVICE DE RADIOLOGIE

Afin de refléter le fonctionnement qui prévaut depuis plusieurs années au service de radiologie eu égard à la répartition des fins de semaine, les parties conviennent de remplacer le premier paragraphe de la clause 409.7 des présentes dispositions locales par la présente annexe.

Ainsi, les fins de semaine en radiologie sont réparties de la façon suivante :

1. En premier lieu, les fins de semaine sont réparties parmi les personnes salariées à temps partiel travaillant sur le quart de travail correspondant à la fin de semaine à effectuer;
2. En deuxième lieu, les fins de semaines non comblées sont réparties entre les personnes salariées non détentrices de poste;
3. En troisième lieu, les fins de semaine sont effectuées par les personnes salariées détentrices d'un poste à temps complet en radiodiagnostic travaillant sur le quart de travail correspondant à la fin de semaine à effectuer. Ces fins de semaine sont effectuées sur rotation, à tour de rôle. L'ordre de la rotation est déterminé par tirage au sort. Lorsqu'une personne salariée à temps complet est absente pour l'un des motifs prévus à la convention collective, la fin de semaine est effectuée par la personne salariée suivante selon l'ordre établi.
4. Il est loisible pour deux personnes salariées d'échanger entre elles leur fin de semaine. Toutefois, le taux de travail en temps supplémentaire ne s'applique pas dans ce cas.
5. À la demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent dans un délai de trente (30) jours afin de solutionner toute problématique relativement à la présente annexe.
6. La présente annexe cessera d'avoir effet suite à un préavis de soixante (60) jours de l'une ou l'autre des parties.

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

CONCERNANT LA CONVERSION DES HEURES

Dans le cadre de la mise en application des dispositions locales de la convention collective et notamment celles relatives à l'équipe volante, les parties conviennent de procéder à une analyse des heures de remplacement dans le but de convertir en poste les heures de remplacement dans la mesure où les besoins le justifient.

Cette démarche a pour but de stabiliser les ressources humaines, de favoriser la rétention du personnel, d'accroître la stabilité des affectations et d'obtenir un meilleur bassin de personnel de remplacement.

À cette fin, les parties utilisent comme base de calcul annualisée, la période comptable où les heures de remplacement ont été les moins nombreuses parmi les douze (12) mois précédant l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective. Ces heures comprennent celles travaillées par les personnes salariées de la liste de disponibilité ainsi que celles effectuées par le personnel des agences de recrutement, auxquelles s'ajoutent celles faites en temps supplémentaire dans le cadre du remplacement d'un quart complet de travail.

Les parties locales apprécient également les heures effectuées lors de surcroûts temporaires de travail tels que décrits à l'article 406 des présentes dispositions locales.

Cette conversion doit également tenir compte de la nécessité de répondre à la demande d'heures de travail, en fonction:

- 1- de la fréquence des absences simultanées par quart de travail ou partie de quart de travail ainsi que par jour de la semaine;
- 2- de la nécessité de s'assurer que la création de postes n'entraînera pas de manque de personnel ou d'accroissement des heures travaillées.

Cette opération débute, au plus tard, dans les douze (12) mois de la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions locales.

Soixante (60) jours avant la date de la première rencontre, les parties s'échangent l'information nécessaire à l'application de la présente lettre d'entente.

Cette conversion peut s'actualiser par la création de postes à temps complet, à temps partiel, de postes composés et par tout autre moyen convenu entre les parties locales.

Les postes créés en vertu de la présente lettre d'entente sont affichés et comblés conformément aux dispositions de l'article 407 (Règles de mutations volontaires).

La présente entente pourra être reconduite, si les parties en conviennent.

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

RELATIVE AUX ENTENTES LOCALES EXISTANTES

Sous réserve de la clause 409.10 des présentes dispositions locales, les ententes locales existantes feront l'objet d'une analyse conjointe des parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivront l'entrée en vigueur des présentes dispositions locales. Advenant une mésentente sur la nature ou la portée de l'une ou l'autre des dites ententes, les parties conviendront de soumettre tel litige à un arbitrage de différend de la façon prévue au Code du travail.

Toute entente demeure en vigueur tant qu'elle n'a pas fait l'objet d'une analyse conjointe par les parties ou d'un arbitrage, le cas échéant.

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

AFFECTATION DES PERSONNES SALARIÉES TITULAIRES D'UN POSTE À DES ASSIGNATIONS EN DEHORS DE LEUR CENTRE D'ACTIVITÉS : FAISABILITÉ ET PROJET-PILOTE

ATTENDU que le CSSS Jardins-Roussillon a le mandat d'offrir des services accessibles, continus et de qualité;

ATTENDU que le développement des ressources humaines contribue à la réalisation de cette mission;

ATTENDU que la possibilité d'occuper une assignation dans un autre centre d'activités peut être une stratégie contribuant au développement des ressources humaines en :

- favorisant la préparation d'une relève,
- permettant à des personnes salariées de mettre à contribution leur expertise dans un autre centre d'activités,
- permettant à des personnes salariées d'acquérir des connaissances et une expérience dans un nouveau domaine d'activités;

ATTENDU que les personnes salariées comprises dans l'unité de négociation souhaitent avoir l'opportunité d'occuper une assignation de longue durée dans un autre centre d'activités;

ATTENDU l'ouverture de l'Employeur à échanger avec la partie syndicale sur la faisabilité d'une telle entente;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1- Dans les cent-vingt (120) jours de la signature des présentes dispositions locales ou à toute autre date convenue entre les parties, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à échanger dans le cadre du Comité de relations professionnelles sur la possibilité d'instaurer une mécanique permettant aux personnes salariées titulaires d'un poste de pouvoir occuper des assignations dans d'autres centres d'activités;
- 2- Il est loisible aux parties d'identifier, le cas échéant, les titres d'emploi et/ou les secteurs visés par une telle mécanique, ainsi que les modalités d'application et la durée de l'entente.

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

ASSIGNATION DES TECHNOLOGUES EN RADIOLOGIE DÉTENTEURS DE POSTES À TEMPS PARTIELS DITS « BONIFIÉS »

ATTENDU que les parties ont conclu une entente particulière en septembre 2005 permettant à certaines personnes salariées à temps partiel d'ajouter des heures de travail à leur poste et d'en faire ainsi un « poste bonifié »;

ATTENDU que cette bonification était offerte sur une base volontaire et par ordre d'ancienneté;

ATTENDU que par cette entente, les personnes salariées conservent leur poste à temps partiel en plus de voir leur poste majoré d'un nombre d'heures avec rotation des quarts de travail;

ATTENDU que depuis la signature de l'entente en septembre 2005, certains postes ont changé et/ou changeront de personne titulaire dans l'avenir;

Les parties conviennent que les personnes salariées détentrices de postes bonifiés à trente-cinq (35) heures par semaine sont considérées, pour les fins de l'attribution des assignations en vertu de l'article 406 des présentes dispositions locales, comme des personnes salariées à temps partiel.

TABLE DE CONCORDANCE

DANS LE CADRE DE L'ENTENTE INTERVENUE AVEC L'APTS (CATÉGORIE 4)

Matière	Articles locaux	Articles nationaux
1. Notion de postes	401.1 à 401.2	1.12
2. Notion de service et de centre d'activités	402.1 à 402.3	1.16
3. Période de probation	403.1 à 403.2	1.05
4. Poste dépourvu de leur titulaire: Définition et circonstances requises pour le combler	404.1 à 404.2	1.13
5. Notion de déplacement	405.1 à 405.4	
6. Règles applicables aux salariées lors d'affectation	406.1 à 406.14 Lettre d'entente #3 Lettre d'entente #4	
7. Mutations volontaires	407.1 à 407.27, Annexe 1 Lettre d'entente #1	1.09 à 1.11
8. Procédure de supplantation	408.1 à 408.6	14.18 à 14.22
9. Aménagement des heures et de la semaine de travail	409.1 à 409.14	9.07 à 9.08, 19.04, 24.09
10. Temps supplémentaire	410.1 à 410.9	19
11. Congés fériés, congés mobiles et vacances	411.1 à 411.16	21, 22, 23, 38.01 à 38.04
12. Congés sans solde	412.1 à 412.9	26.01 à 26.05
13. Développement des ressources humaines	413.1 à 413.9	31, Lettre d'entente #3
14. Activités à l'extérieur de l'établissement	414.1	
15. Comités locaux	415.1	10
16. Règles d'éthique	416.1	
17. Affichage d'avis	417.1 à 417.4	
18. Ordre professionnel	418.1	
19. Responsabilité professionnelle	419.1 à 419.6	28
20. Conditions particulières lors du transport des usagers	420.1	
21. Perte et destruction de biens personnels	421.1	
22. Port de l'uniforme	422.1, 422.2	
23. Vestiaire et salle d'habillage	423.1, 423.2	
24. Salaire	424.1 à 424.4	9
25. Caisse d'économie	425.1	
26. Allocations de déplacement	426.1 à 426.6	33
Particularité		