

ENTENTE LOCALE

INTERVENUE ENTRE

LE PAVILLON DU PARC

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DU PAVILLON DU PARC – CSN

CATÉGORIE 1

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 NOTION DE POSTE.....	3
ARTICLE 2 NOTION DE SERVICE	4
ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION	5
ARTICLE 4 POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE	7
ARTICLE 5 NOTION DE DÉPLACEMENT.....	9
ARTICLE 6 RÈGLES APPLICABLES LORS D’AFFECTATION DE TRAVAIL.....	10
ARTICLE 7 RÈGLES DE MUTATION VOLONTAIRE	15
ARTICLE 8 PROCÉDURE DE SUPPLANTATION	18
ARTICLE 9 AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL	21
ARTICLE 10 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, RAPPEL AU TRAVAIL ET DISPONIBILITÉ.....	25
ARTICLE 11 CONGÉS FÉRIÉS, CONGÉS MOBILES ET VACANCES ANNUELLES	28
ARTICLE 12 OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉS SANS SOLDE.....	31
ARTICLE 13 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES.....	39
ARTICLE 14 ACTIVITÉS À L’EXTÉRIEUR DES INSTALLATIONS AVEC LES USAGERS	42
ARTICLE 15 COMITÉS LOCAUX	43
ARTICLE 16 RÈGLES D’ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES.....	44
ARTICLE 17 AFFICHAGE D’AVIS.....	45
ARTICLE 18 ORDRE PROFESSIONNEL	46
ARTICLE 19 PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE	47
ARTICLE 20 TRANSPORT DES USAGERS	48
ARTICLE 21 PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS	49
ARTICLE 22 PORT D’UNIFORME	50
ARTICLE 23 VESTIAIRE ET SALLE D’HABILLAGE.....	51
ARTICLE 24 MODALITÉ DE PAIEMENT DES SALAIRES.....	52
ARTICLE 25 CAISSE D’ÉCONOMIE	54
ARTICLE 26 ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT	55
ANNEXE A	56
LETTRE D’ENTENTE N° 1	57

ARTICLE 1 NOTION DE POSTE

Poste

- 1.01** Désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus à la nomenclature à l'intérieur d'un service où cette affectation est assumée.

Poste fusionné

- 1.02** Le poste fusionné désigne une affectation de travail identifiée par les attributions d'un ou plus d'un titre d'emploi à l'intérieur d'un ou plusieurs services où cette affectation est assumée.
- 1.03** La personne salariée n'est pas tenue d'accepter plus d'un poste. Cependant, l'employeur peut créer des postes fusionnés pourvu que ces postes soient de même catégorie et que les circonstances régulières font que les tâches de plus d'un poste puissent être accomplies sans surcharge de travail par une seule personne salariée.
- 1.04** L'employeur informe le syndicat, par écrit, trente (30) jours à l'avance de son intention de procéder à la création d'un poste fusionné.
- 1.05** Au terme du délai prévu au paragraphe précédent, l'employeur procède à l'affichage du poste fusionné conformément aux dispositions prévues à l'article 7 (EL) (Mutations volontaires).
- 1.06** Le syndicat peut contester par grief la création d'un poste fusionné durant la période d'affichage. En cas de contestation du syndicat, l'employeur soumet le cas à l'arbitrage et l'arbitre, nommé selon la procédure d'arbitrage, doit l'entendre prioritairement à tout autre grief.

ARTICLE 2 NOTION DE SERVICE

2.01 La notion de service désigne un ensemble d'activités spécifiques constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.

L'employeur fournit dans les soixante (60) jours civils de l'entrée en vigueur des matières négociées et agréées à l'échelle locale, la liste desdits services.

Toute modification à la liste des services doit faire l'objet d'un avis préalable de trente (30) jours à la partie syndicale.

ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION

- 3.01** Toute nouvelle personne salariée visée par les catégories 1, 3 et 4 ayant un titre d'emploi code 1000, qui a exercé sa profession depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de quatre-vingt-onze (91) jours civils.

Cependant, si au cours de cette période, la personne salariée n'a pas accompli soixante-cinq (65) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli soixante-cinq (65) jours de travail. Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions de la présente entente locale sont considérés comme des jours de travail.

Toute nouvelle personne salariée qui n'a pas exercé sa profession pendant un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de cent quatre-vingts (180) jours civils.

Cependant, si au terme de cette période, la personne salariée n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli cent vingt (120) jours de travail. Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions de la présente entente locale sont considérés comme des jours de travail.

La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente entente locale, sauf le droit de recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement.

- 3.02** Toute nouvelle personne salariée visée par la catégorie 4 ayant un titre d'emploi autre qu'un code 1000 et toute nouvelle personne salariée visée par le titre d'emploi d'infirmière (2471) et par le titre d'emploi d'auxiliaire aux services de santé et sociaux (3588) est soumise à une période de probation de cent vingt (120) jours civils. Cependant, si, au terme de cette période, la personne salariée n'a pas accompli soixante-quinze (75) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli soixante-quinze (75) jours de travail.

La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective nationale et de l'entente locale, sauf le droit de recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement.

- 3.03** Toute nouvelle personne salariée visée par les catégories 1, 2 et 3 ayant un titre d'emploi autre qu'un code 1000, autre qu'un titre d'emploi d'infirmière (2471) et d'auxiliaire aux services de santé et services sociaux (3588) 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 embauchage.

La période de probation est de quarante-cinq (45) jours civils. Cependant, si au terme de cette période, la personne salariée n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli trente (30) jours de travail.

La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente entente locale. Cependant, en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du quarante-sixième (46^e) jour civil ou du trente et unième (31^e) jour de travail, selon le cas.

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 civils ou de travail selon le cas, qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

ARTICLE 4

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

Définition

4.01 Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, notamment :

- congé annuel (vacances);
- congés fériés;
- congés parentaux;
- maladie ou accident;
- activités syndicales;
- congés sociaux;
- congés sans solde;
- congés pour études avec ou sans solde;
- congé pour enseigner avec ou sans solde;
- congé à traitement différé;
- congés mobiles;
- période pendant laquelle un poste est soumis à l'application de l'article 7 (EL) (mutations volontaires);
- période durant laquelle l'établissement attend la personne salariée du S.R.M.O. ;
- absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement à un poste hors de l'unité de négociation;
- absence pour participer à une formation;
- absence pour participer à des réunions d'équipe;
- absence pour participer à des projets pilotes.

Circonstances requises pour le combler

4.02 L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service.

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

Dans l'hypothèse où l'employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle ou interrompue un poste temporairement dépourvu de titulaire, il communique, à la demande du syndicat, les raisons de sa décision.

4.03 Les personnes salariées assignées à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des personnes salariées à temps complet, soit des personnes salariées à temps partiel tel que défini aux paragraphes 1.02 et 1.03 (CCN) et ne peuvent être considérées comme personnes salariées occasionnelles ou temporaires.

4.04 Dans l'hypothèse où l'employeur décide de combler de façon totale, partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de titulaire, ceux-ci sont comblés conformément à l'article 6 (EL).

4.05 L'employeur peut constituer des équipes volantes pour combler des absences prévues au paragraphe 4.01 (EL), pour rencontrer des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieur à six (6) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.

Également, dans chacun de ces cas, l'employeur peut avoir recours à des personnes salariées de la liste de rappel.

Le poste de la personne salariée de l'équipe volante peut comporter plus d'un titre d'emploi; il est affiché et comblé selon les règles prévues à l'article 7 (EL).

ARTICLE 5 NOTION DE DÉPLACEMENT

5.01 Le déplacement désigne la mutation d'une personne salariée exigée par l'employeur.

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

1. Dans un cas fortuit ou de force majeure.

Tel déplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté.

2. Dans le cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un service déterminé.

Dans une telle éventualité, l'employeur ne peut déplacer une personne salariée si l'utilisation des autres moyens s'avère opportune.

Tel déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail.

L'employeur convient également que la même personne ne peut être déplacée d'une façon répétitive.

3. Dans le cas de la personne salariée qui, après avis, sera mise à pied.

4. Dans le cas de fermeture temporaire, totale ou partielle d'un service en raison de la période de vacances, en raison de travaux de réfection, de construction, ou de décontamination lorsque celle-ci nécessite l'évacuation des usagers; telle fermeture ne peut excéder quatre (4) mois.

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

5. Dans toute autre situation où les parties constatent qu'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 ou de plusieurs personnes salariées.

ARTICLE 6

RÈGLES APPLICABLES LORS D'AFFECTATION DE TRAVAIL

- 6.01** La liste de rappel comprend les personnes salariées mises à pied, autres que celles visées au paragraphe 15.03 (CCN) ainsi que les personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.

La personne salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de rappel, auquel cas, elle conserve son ancienneté. Cependant, cette personne salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires (article 7 (EL)) avant l'écoulement d'une période de six (6) mois depuis son inscription sur la liste de rappel.

- 6.02** À l'embauchage, la nouvelle personne salariée exprime pour une période de trois (3) mois une disponibilité adaptée aux besoins de l'employeur.

- 6.03** La personne salariée inscrite sur la liste de rappel doit exprimer par écrit à l'employeur la disponibilité qu'elle peut offrir dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'employeur à cet effet. La disponibilité exprimée demeure en vigueur tant qu'elle n'est pas modifiée par la personne salariée.

- 6.04** Cependant, pendant la période du 15 mai au 15 octobre ainsi que pendant la période du 15 décembre au 15 janvier, la personne salariée, inscrite sur la liste de rappel, doit exprimer une disponibilité minimale de deux (2) jours par semaine dont, lorsque l'employeur le requiert, une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines.

Dans le cas de la personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel, la disponibilité minimale prévue à l'alinéa précédent est diminuée du nombre de jours où elle est titulaire de poste.

La personne salariée inscrite sur plus d'une liste de rappel, dans le même établissement ou dans un autre établissement, n'est tenue de fournir la disponibilité minimale prévue au premier (1^{er}) alinéa du présent paragraphe que pour la liste de rappel où elle a le plus d'ancienneté. Cependant, cette personne salariée n'est pas tenue de respecter cette disponibilité minimale lorsqu'elle a accepté une assignation incompatible avec une telle disponibilité. Il appartient à la personne salariée de démontrer qu'elle n'est pas tenue en vertu du présent alinéa, de fournir une disponibilité minimale.

- 6.05** Sous réserve des dispositions du paragraphe 6.04 (EL), la disponibilité exprimée par la personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut être modifiée une (1) fois par période de trois (3) mois. Dans ce cas, la personne salariée doit en aviser par écrit son employeur au moins quatorze (14) jours civils avant cette modification.

- 6.06** La personne salariée qui néglige de respecter sa disponibilité peut voir rayer son nom de la liste de rappel pour une période n'excédant pas trois (3) mois.

La deuxième (2^e) radiation survenant à l'intérieur d'une période de douze (12) mois est définitive.

6.07 La liste de rappel est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties), ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

6.08 ¹L'employeur n'est tenu de rappeler une personne salariée inscrite sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité exprimée corresponde à l'assignation à effectuer. Cependant, lorsqu'une assignation de trente (30) jours et plus débute alors que la personne salariée de la liste de rappel est absente pour une raison prévue à l'entente locale, celle-ci est réputée disponible pour une telle assignation si elle peut occuper cette assignation à compter du jour suivant la journée où débute l'assignation.

Lorsque la durée prévue de l'assignation est de cinq (5) jours et plus, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut quitter temporairement son poste et obtenir cette assignation dans son service pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le service concerné. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation reprend, lors de sa réintégration à son ancien poste, le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste.

Lorsqu'une assignation excédant quatre (4) mois débute alors qu'une personne salariée de la liste de rappel non titulaire d'un poste est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour une telle assignation s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours.

6.09 Une personne salariée peut quitter son assignation lorsque celle-ci est modifiée suite à l'application des dispositions des paragraphes 22.27 et 22.29 B (CCN) ou lorsque débute une période de réadaptation prévue au paragraphe 23.17 (CCN) ou un retour progressif sur une assignation temporaire en vertu du paragraphe 23.33 (CCN). Dans ces cas, les dispositions du paragraphe 6.12 (EL) ne s'appliquent pas et la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel.

Cependant, la personne salariée ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification aux congés sans solde en prolongation des congés parentaux prévus au paragraphe 22.27 (CCN).

6.10 ²Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante :

1. La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Une personne salariée peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi si elle satisfait aux exigences normales de la tâche;
2. Les personnes salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche;

¹ Conformément à la lettre d'entente n° 1, la notion de service doit être interprétée comme étant le lieu habituel de travail.

² Idem à 1

3. A) lorsque la durée de l'assignation est de moins de cinq (5) jours, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut obtenir, par ordre d'ancienneté, cette assignation dans son service, et ce, prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche;
 - B) si la disponibilité exprimée par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté 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 titulaires d'un poste à temps partiel dans le service;
 - C) si l'assignation n'a pu être entièrement comblée par les personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le service, la partie non comblée de l'assignation est offerte à une personne salariée de la liste de rappel selon la procédure prévue aux alinéas 1, 2, 5 et 6 du présent paragraphe et les modalités prévues au premier (1er) alinéa du paragraphe 6.08 (EL);
 - D) lorsque la durée de l'assignation accordée en vertu du présent alinéa est modifiée et qu'il est prévisible qu'il reste cinq (5) jours et plus, les dispositions de l'alinéa 4 s'appliquent;
4. Lorsque la durée prévue de l'assignation est de cinq (5) jours et plus, l'assignation est accordée conformément aux alinéas 1, 2, 5 et 6 du présent paragraphe et aux modalités prévues au paragraphe 6.08 (EL);
 5. Le rappel se fait par téléphone et la personne salariée est tenue de se présenter au travail immédiatement, dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement;
 6. Si la personne salariée refuse, ou n'a pas pu être rejointe, la suivante est rappelée et ainsi de suite.

Il est convenu que le rappel d'une personne salariée selon les dispositions de la présente section ne constitue pas un rappel au sens de l'article 10 (EL) (temps supplémentaire).

6.11 Pour les assignations de cinq (5) jours et plus, l'employeur avise par écrit la personne salariée de la liste de rappel ou de l'extérieur qui effectue une assignation pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 6.07 (EL) des particularités suivantes :

- l'identité du poste ainsi que le numéro du poste;
- le nom du titulaire (s'il y a lieu);
- la durée probable de l'emploi;
- la date du début à l'assignation;
- le salaire.

Pour les assignations de moins de cinq (5) 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.

6.12 La personne salariée qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 6.07 (EL) pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines et peut supplanter une autre personne salariée de la liste de rappel à la condition :

- de posséder plus d'ancienneté que cette personne salariée supplantée;
- de répondre aux exigences normales de la tâche;
- que la disponibilité exprimée corresponde à l'assignation à effectuer.

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

6.13 ³Dans l'éventualité où aucune personne salariée inscrite sur la liste de temps supplémentaire prévue au paragraphe 10.02 (EL) n'est disponible à faire du temps supplémentaire, l'employeur considère la personne salariée à temps partiel pour la répartition du temps supplémentaire pendant les jours où elle est titulaire d'un poste à temps partiel dans le service concerné ou lorsqu'elle effectue une assignation d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail.

Une fois cette répartition effectuée, l'employeur considère également la personne salariée à temps partiel qui effectue une assignation d'une durée égale ou inférieure à vingt (20) jours de travail.

6.14 L'employeur informe les personnes salariées et le syndicat dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente locale et, au besoin par la suite, des titres d'emploi, et, le cas échéant, des postes visés par une orientation ainsi que de sa durée.

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 pour une durée de cinq (5) jours ou moins.

Lorsqu'un programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours ou moins est offert aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, l'employeur procède par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui satisfont aux exigences normales de la tâche autres que l'orientation et qui ont indiqué leur intérêt à être orientées. Elles s'inscrivent au registre prévu à cette fin ou selon toute autre modalité convenue entre les parties. La personne salariée titulaire de poste inscrite sur la liste de rappel et celle dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est inférieure à trente (30) jours peut quitter son poste ou son assignation pour bénéficier de cette orientation. Au terme de celle-ci, elle reprend son poste ou son assignation.

Toutefois, lorsqu'il devient nécessaire d'orienter une personne salariée en vue d'une assignation déterminée visée par un programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours ou moins, l'employeur oriente la personne salariée qui aurait droit à cette assignation si elle était orientée. L'orientation fait partie intégrante de l'assignation. La personne salariée dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est égale ou inférieure à la durée du programme d'orientation offert peut quitter son assignation pour bénéficier de cette orientation.

³ Conformément à la lettre d'entente n° 1, la notion de service doit être interprétée comme étant le lieu habituel de travail.

Pour la durée de l'entente locale, l'employeur n'est pas tenu d'orienter les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel plus de trois (3) fois. Pour les personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de l'entente locale, les orientations reçues à l'embauche sont exclues de ce nombre.

Les parties locales procèdent à une évaluation conjointe des mécanismes d'orientation de cinq (5) jours ou moins prévus ci-haut dix-huit (18) mois après l'entrée en vigueur de la présente entente locale et à chaque année par la suite.

Dans certains cas, l'orientation reçue par une personne salariée peut être d'une durée différente de celle prévue au premier (1^{er}) alinéa du présent paragraphe, auquel cas l'employeur en informe le syndicat par écrit.

ARTICLE 7

RÈGLES DE MUTATION VOLONTAIRE

7.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation est affiché, et ce, sous réserve de l'application du sixième (6^e) alinéa du paragraphe 15.05 (CCN), section établissement.

Tout poste vacant doit être affiché dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévus aux paragraphes 14.01 à 14.07 (CCN), l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de la date où l'employeur a avisé le syndicat conformément au paragraphe 14.09 (CCN). Cependant, tout poste qui devient vacant à compter du neuvième (9^e) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis à la règle prévue au deuxième (2^e) alinéa du présent paragraphe.

Il est entendu que dans le cas de l'application du paragraphe 7.13 (EL), un poste ne deviendra vacant que lorsque la personne salariée, au terme de sa période d'initiation et d'essai, décide de ne pas réintégrer son ancien poste et lorsque l'employeur au terme de cette même période, décide de maintenir la personne salariée dans son nouveau poste.

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période de quatorze (14) jours. L'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.

Les parties peuvent convenir, par entente locale, de modifier les délais prévus au présent paragraphe.

7.02 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

1. le titre et le libellé apparaissant à la nomenclature;
2. l'échelle de salaire;
3. le service;
4. la période d'affichage;
5. le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
6. dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines.

L'affichage peut comporter également, à titre purement indicatif :

1. le quart de travail;
2. toute autre indication susceptible de renseigner les personnes salariées quant au lieu habituel ou à l'aire habituelle de travail;
3. par entente locale, les parties peuvent convenir de toute autre indication pouvant apparaître sur les affichages.

Dans le cas d'un poste de l'équipe volante, l'affichage comprend tous les éléments constitutifs du poste.

Dans le cas d'un poste fusionné, l'affichage comprend les éléments constitutifs du poste établis conformément à l'article 1 (EL).

7.03 Si l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le syndicat.

7.04 Une personne salariée à temps complet qui désire devenir une personne salariée à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues au présent article.

La personne salariée qui a obtenu un tel poste n'est pas tenue de donner sa démission et conserve son ancienneté.

7.05 Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'un titulaire.

À la demande du syndicat, l'employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé.

La personne salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.

7.06 La personne salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.

7.07 Dès qu'une personne salariée présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.

7.08 Dans chaque établissement, un registre des postes est établi sauf si les parties en décident autrement. Si tel registre existe, les parties s'entendent sur les modalités d'opération d'un tel registre, y compris la transmission de l'inscription au syndicat.

7.09 L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste affiché.

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

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

En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

7.11 L'employeur affiche toutes les nominations dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre, et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au syndicat.

La personne salariée entre en fonction le plus vite possible, mais dans un délai n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant sa nomination. Si ce délai de quatre-vingt-dix (90) jours n'est pas respecté par l'employeur, celui-ci versera le salaire et les avantages sociaux du nouveau poste à compter du quatre-vingt-onzième (91^e) jour.

- 7.12** La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier (1^{er}) affichage, doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et du paragraphe 15.05 (CCN). Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnées par les deux (2) premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'employeur.

Au cas où ils ne seraient pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article, parmi les personnes salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte des paragraphes 7.08 et 7.09 (EL) et 15.05 (CCN).

- 7.13** Le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 7.10 (EL) a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- 7.14** La personne salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation, demeure régie par la convention collective nationale et l'entente locale.

Cependant, la décision de l'employeur de la retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

Occupations thérapeutiques et éducationnelles

- 7.15** Aux fins thérapeutiques et éducationnelles, des usagers peuvent être appelés à effectuer certains travaux légers.

Aucune personne salariée ne peut être mise à pied ou déplacée directement ou indirectement, si du travail normalement exécuté par des personnes salariées est effectué par des usagers.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ⁴

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

1^{re} étape

Lorsque l'employeur abolit le poste d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, en vertu des paragraphes 14.01 à 14.08 (CCN) ou lorsqu'une personne salariée supplante en vertu du paragraphe 8.02 (EL), c'est la personne salariée la moins ancienne du service, du titre d'emploi et du statut visé, qui est affectée; s'il s'agit d'une supplantation en vertu du paragraphe 8.02 (EL), elle doit, en plus, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

2^e étape

La personne salariée affectée par l'application de la première étape ou celle qui n'a pu l'utiliser supplante dans un autre service la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes pour lesquels elle rencontre les exigences normales de la tâche.

Cette personne salariée ainsi affectée supplante la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes pour lesquels elle rencontre les exigences normales de la tâche.

3^e étape

La personne salariée affectée par l'application de l'une ou l'autre des deux (2) étapes précédentes ou celle qui n'a pu les utiliser supplante dans un autre titre d'emploi la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Cependant, la personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans l'un des secteurs d'activités suivants :

- infirmier(ère);
- technicien(ne) diplômé(e);
- personnes salariées affectées au travail social (aide social(e), technicien(ne) en assistance sociale et technicien(ne) aux contributions);
- personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateur(trice));
- infirmier(ère) auxiliaire diplômé(e) en service de la santé, n'est pas tenue de supplanter une personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans un secteur d'activités autre que le sien.

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

⁴ Conformément à la lettre d'entente n° 1, la notion de service doit être interprétée comme étant le lieu habituel de travail.

Chaque personne salariée exerce son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

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

La personne salariée affectée par la présente procédure reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

La personne salariée bénéficiant d'un des avis prévus aux paragraphes 7.18 (CCN), 12.02 (EL), 22.05, 22.19, 22.19 A, 22.27 (CCN), paragraphe 12.10 et 12.21 (EL) et l'article 34 (CCN) visée par la procédure de supplantation durant ce congé doit effectuer son choix de supplantation sans attendre son retour au travail, sauf en cas de maladie ou de lésion professionnelle ou d'impossibilité d'être rejointe.

8.02 La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 8.01 (EL) si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 8.01 (EL). 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 au paragraphe 8.01 (EL), si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 8.01 (EL).

8.03 Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 8.01 (EL), à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas d'ouverture au paragraphe relatif 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 9 (EL) (heures et semaine de travail).

8.04 La personne salariée visée par l'application des paragraphes 8.02 et 8.03 (EL) reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

8.05 Les supplantations occasionnées en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

8.06 Les personnes salariées professionnelles, diplômées universitaires bénéficient des dispositions du présent article sous réserve que la procédure en supplantation prévue aux paragraphes précédents s'applique uniquement entre elles.

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

Aux fins de l'application de ce paragraphe, sont considérées comme personnes salariées professionnelles diplômées universitaires, les personnes salariées ayant un code 1000 à la nomenclature.

ARTICLE 9

AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL⁵

9.01 Jusqu'à ce que les parties conviennent d'une entente locale ou qu'une décision soit rendue par le médiateur arbitre quant à l'établissement de nouveaux types d'horaire, et ce, conformément au paragraphe 9.17 (EL), le nombre d'heures hebdomadaires de travail est tel que prévu à chacun des titres d'emploi et est réparti également en cinq (5) jours de travail.

Toutefois, les parties conviennent que le nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail peut varier d'une semaine à l'autre. Lors de la négociation prévue au paragraphe 9.17 (EL) les parties établiront, entre autres, une période étalon à l'intérieur de laquelle la moyenne des heures de travail par semaine peut s'effectuer. Cette période étalon peut varier d'un titre d'emploi à un autre.

Toutefois, les dispositions du paragraphe 9.03 et de l'article 10 (EL) s'appliquent « mutatis mutandis ».

9.02 Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie du lundi au dimanche.

9.03 Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure.

À moins d'indication contraire par le supérieur immédiat, la personne salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

Dans le cas où une personne salariée en milieu résidentiel est tenue de prendre son repas à l'établissement, l'employeur la dédommage pour le temps passé et le repas en lui fournissant gratuitement un repas.

Dans le cas où une personne salariée travaille dans un centre de jour ou dans un stage en milieu de travail et qu'elle est tenue de prendre son repas à l'établissement, l'employeur la dédommage pour le temps passé et le repas en lui versant une allocation de quatre (4) dollars.

9.04 La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail.

9.05 La personne salariée peut prendre ses périodes de repos au début ou à la fin de sa journée de travail ou en prolongement de sa période de repas avec l'accord de l'employeur et à la condition que les besoins du service soient en tout temps répondus.

9.06 Il est accordé à toute personne salariée régie par la présente entente locale, deux (2) jours complets de repos continus par semaine si possible.

Les mots « jour de repos » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

⁵ Conformément à la lettre d'entente n° 1, la notion de service doit être interprétée comme étant le lieu habituel de travail.

- 9.07** Les congés de fin de semaine devront être répartis alternativement et équitablement entre les personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'un même service.

L'employeur accorde à la personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine possible. Toutefois, l'employeur accorde à chaque personne salariée une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines, sauf s'il n'est pas possible de la maintenir, à cause de l'incapacité à recruter le personnel suffisant, après avoir utilisé les moyens de recrutement habituellement utilisés dans le réseau. Dans ce cas, la personne salariée aura droit à une (1) fin de semaine aux trois (3) semaines.

Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche. Cependant, par entente écrite, la période continue de quarante-huit (48) heures peut être déplacée.

- 9.08** Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'un même service d'échanger temporairement entre elles leurs jours de congé et/ou leur horaire de travail tel qu'établi, et ce, avec le consentement du supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 10 (EL) portant sur le temps supplémentaire, rappel au travail et disponibilité ne s'appliquent pas dans ce cas.

- 9.09** Sous réserve du paragraphe 9.01 (EL) la personne salariée n'est pas soumise à plus de deux (2) horaires de travail différents par semaine, sauf du consentement de la personne salariée.

- 9.10** Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins et de la stabilité du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées.

Les horaires sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.

Si possible, les horaires de travail comprennent également le nom des personnes salariées qui effectuent un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour des absences prévisibles de moyenne et de longue durée.

- 9.11** L'employeur ne peut modifier l'horaire sans un préavis de sept (7) jours civils, à moins du consentement de la ou des personnes salariées impliquées.

- 9.12** Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait par service, à tour de rôle, entre les personnes salariées.

- 9.13** Dans les services où il y a roulement des quarts de travail entre les personnes salariées, l'employeur accorde un quart stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la personne salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas sujette au système de roulement, à moins de nécessité absolue. À sa demande, la personne salariée peut reprendre le système de roulement sur les quarts de jour, soir et nuit.

Dans chacun des cas, la personne salariée doit donner à l'employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le service.

Durant cette période, les personnes salariées de ce service peuvent postuler sur le quart de travail stable de soir ou de nuit et au terme de cette période, le quart est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui en font la demande.

La personne salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois.

Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 7 (EL) ou qu'elle se prévaut des dispositions de l'article 8 (EL) et des paragraphes 14.14 à 14.18 (CCN) (procédure de supplantation et/ou de mise à pied).

- 9.14** Les parties conviennent cependant qu'il peut être utile pour une personne salariée affectée à un quart stable de soir ou de nuit depuis un (1) an, d'être déplacée sur un quart de jour pour une durée n'excédant pas deux (2) semaines consécutives de travail par année à condition d'en être avisée par son employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.

Le déplacement sur un quart de jour est possible dans le cas où le stage est organisé de façon à ce que la personne salariée y acquiert des connaissances, des techniques ou une expérience pratique nécessaire à l'exercice de ses fonctions sur les quarts de soir ou de nuit et à la condition que le quart de jour soit celui qui permette l'organisation la plus efficace de ces stages.

S'il est mis sur pied, ce stage de jour est organisé en dehors de la période normale des congés annuels et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier.

Aux fins d'application du présent paragraphe, la personne salariée sur un quart stable de soir ou de nuit affectée à un quart de jour reçoit durant ce stage, une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était demeurée sur le quart de soir ou de nuit.

- 9.15** L'employeur s'efforce de réduire le plus possible l'utilisation du système d'heures brisées. L'amplitude d'un poste comportant des heures brisées ne peut excéder onze (11) heures.

- 9.16** Une personne salariée peut, à sa demande et après entente avec l'employeur, modifier temporairement son poste temps complet en poste temps partiel pour la création d'horaire 4/3 ou 7/7 pour elle-même et une autre personne salariée détentrice d'un poste du même titre d'emploi et du même service à la condition que les deux (2) personnes salariées satisfassent aux exigences du poste.

L'attribution des jours libérés se fait en tenant compte de l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel du service.

Cette demande doit être faite par écrit, et ce, quatorze (14) jours à l'avance. Copie de la demande est envoyée au syndicat par l'employeur. La personne salariée qui a fait une demande de modification de poste peut y mettre fin en avisant l'employeur trente (30) jours à l'avance.

La modification de poste est d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Elle est renouvelable aux conditions prévues au premier (1^{er}) alinéa.

L'entente prend fin lorsque l'une des personnes salariées visées cesse de détenir un poste dans le service ou change de titre d'emploi.

La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel pendant la durée de sa réduction de temps de travail. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie des régimes d'assurance-vie et d'assurance-maladie comme si elle était personne salariée à temps complet.

- 9.17** Dans les cent vingt (120) jours de la signature de l'entente locale ou de la décision du médiateur arbitre, les parties s'engagent à renégocier toute la question des horaires de travail y compris l'horaire flexible. En cas de mésentente, l'une ou l'autre des parties pourra demander au ministre du Travail de nommer un médiateur arbitre afin qu'il dispose de la mésentente. Les articles de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (projet de Loi n° 30), s'appliquent «mutatis mutandis», mais les frais de médiateur arbitre seront entièrement à la charge de l'employeur.

ARTICLE 10

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, RAPPEL AU TRAVAIL ET DISPONIBILITÉ

Temps supplémentaire

10.01 La journée régulière et la semaine régulière de travail sont en fonction du titre d'emploi prévu à la nomenclature.

10.02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux personnes salariées, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées qui ont exprimé par écrit leur disponibilité pour effectuer du temps supplémentaire à la condition qu'elles satisfassent aux exigences normales du poste.

Le temps supplémentaire n'est pas offert à la personne salariée bénéficiant d'un congé férié ou d'un congé annuel au moment où le temps supplémentaire est requis. Cette personne salariée ne perd cependant pas son tour, elle est appelée prioritairement lors de la prochaine demande de temps supplémentaire.

Aux fins de la répartition du temps supplémentaire, chaque fois que la personne salariée refuse de faire du temps supplémentaire, elle est considérée avoir fait le temps supplémentaire offert.

Cependant dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'employeur octroie le temps supplémentaire aux personnes salariées sur place, lesquelles ne peuvent refuser.

10.03 La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire, peut à son choix, se voir remettre le nombre d'heures travaillées dans une banque de temps à reprendre, et ce, au taux simple.

Les personnes salariées qui ont choisi de mettre leur temps supplémentaire dans une banque de temps, devront reprendre leur temps dans les soixante (60) jours qui suivent.

De façon tout à fait exceptionnelle et avec l'accord du supérieur immédiat, les heures de temps à reprendre peuvent être prises à l'extérieur du délai de soixante (60) jours.

Le moment et le nombre d'heures à reprendre doivent être autorisés par le supérieur immédiat.

Les heures à reprendre sont inscrites au relevé de présence, section temps à reprendre, de la personne salariée et autorisées par le supérieur immédiat.

Seules les heures à reprendre inscrites en temps à reprendre au relevé de présence, section temps à reprendre sont considérées comme heures à reprendre.

S'il y a impossibilité de remettre le temps à reprendre dans le délai prescrit, la personne salariée est rémunérée conformément au paragraphe 19.03 (CCN), à l'exception des personnes salariées visées par l'annexe G (CCN) lesquelles sont payées au taux simple.

Disponibilité (Période de garde)

10.04 Lorsque les besoins du service exigent du personnel salarié en disponibilité, les personnes salariées doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins qu' :

- un nombre suffisant de personnes salariées se soient portées volontaires. Aux fins d'application du présent alinéa, les personnes salariées de l'équipe volante qui ont été appelées d'une manière fréquente à remplacer dans le service peuvent se porter volontaire;
- un nombre insuffisant de personnes salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres personnes salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins.

10.05 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 dans l'établissement.

10.06 L'employeur met gratuitement à la disposition de la personne salariée en disponibilité un téléavertisseur ou autre appareil similaire aux conditions suivantes :

- qu'un système soit déjà installé chez l'employeur ou qu'il soit possible de le louer à un taux normalement payé pour ce genre d'installation;
- qu'un tel système puisse fonctionner dans la région où se situe l'établissement;
- que la personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve.

Rappel au travail

10.07 Au choix des personnes salariées, les heures visées par un rappel au travail sont remises dans la banque de temps à reprendre, et ce, au taux simple et sont remises en temps dans les soixante (60) jours qui suivent.

De façon tout à fait exceptionnelle et avec l'accord du supérieur immédiat, les heures de temps à reprendre peuvent être prises à l'extérieur du délai de soixante (60) jours.

Le moment et le nombre d'heures à reprendre doivent être autorisés par le supérieur immédiat.

Les heures à reprendre sont inscrites au relevé de présence, section temps à reprendre, de la personne salariée et autorisées par le supérieur immédiat.

Seules les heures à reprendre inscrites en temps à reprendre au relevé de présence, section temps à reprendre sont considérées comme heures à reprendre.

S'il y a impossibilité de remettre le temps à reprendre dans le délai prescrit, la personne salariée est rémunérée conformément au paragraphe 19.03 (CCN), à l'exception des personnes salariées visées par l'annexe G (CCN) lesquelles sont payées au taux simple.

- 10.08** Il est entendu que la banque de temps à reprendre prévue aux paragraphes 10.03 et 10.07 (EL), ne pourra dans aucun cas contenir un nombre d'heures supérieur au nombre d'heures hebdomadaires correspondant au titre d'emploi de la nomenclature de la personne salariée.
- 10.09** Nonobstant ce qui précède, il est entendu que la personne salariée ne pourra choisir de remettre son temps supplémentaire dans la banque de temps à reprendre que si la banque de temps à reprendre accumulée antérieurement à la présente entente locale, a été entièrement liquidée en reprise de temps au taux simple, et ce, avant le 31 mars 2008.

ARTICLE 11
CONGÉS FÉRIÉS, CONGÉS MOBILES ET VACANCES ANNUELLES ⁶

Congés fériés

11.01 La liste des treize (13) congés fériés est la suivante :

1. Confédération
2. 1^{er} lundi du mois d'août
3. Fête du Travail
4. Action de grâces
5. Jour du Souvenir
6. Noël
7. Lendemain de Noël
8. Jour de l'An
9. Lendemain du jour de l'An
10. Vendredi saint
11. Lundi de Pâques
12. Fête des Patriotes
13. Fête nationale

La journée de la prise officielle de ces congés est décidée par l'employeur et transmise au syndicat et aux personnes salariées par un avis écrit, et ce, avant le 1^{er} mai de chaque année.

L'employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine.

11.02 La personne salariée tenue de travailler l'un de ces jours fériés, peut accumuler un maximum de cinq (5) jours de congés fériés qui seront pris après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

11.03 Le moment de prise de ces congés accumulés est convenu avec le supérieur immédiat lequel ne peut refuser sans motif valable. Il est entendu que ces congés ne peuvent être pris du 15 mai au 15 octobre et du 15 décembre au 15 janvier.

11.04 L'employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées d'un même service, et ce, en tenant compte des besoins du service.

11.05 Il est assuré à chaque personne salariée la prise effective de deux (2) jours complets consécutifs de congé à l'occasion de Noël ou du jour de l'An.

⁶ Conformément à la lettre d'entente n° 1, la notion de service doit être interprétée comme étant le lieu habituel de travail.

Congés annuels

11.06 La période située entre le 15 mai et le 15 octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, la personne salariée pourra prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

11.07 Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident du travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, la personne salariée doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

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

11.08 L'employeur affiche au plus tard le 1^{er} mars, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars.

La personne salariée qui désire prendre ses vacances en dehors de la période normale de prise de vacances, doit en aviser l'employeur avant le 15 mars et s'entendre avec son employeur quant à la remise de ses vacances en dehors de la période normale. L'employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

Lorsque l'employeur a accepté que les vacances soient reportées en dehors de la période normale de la prise des vacances, la personne salariée doit indiquer sa préférence au plus tard le 1^{er} septembre.

Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par service et en fonction des besoins et de la stabilité du service.

11.09 Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'employeur et la personne salariée, auquel cas l'employeur fournira par écrit à la personne salariée, sur demande, la ou les raisons de son refus.

Cependant, la personne salariée ayant droit à plus de vingt (20) jours ouvrables de congé annuel peut prendre les journées additionnelles de façon discontinue en dehors de la période normale de vacances, et ce, selon les dispositions prévues au paragraphe 11.08 (EL).

Il est loisible à deux (2) personnes salariées occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même service et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre elles leur congé annuel avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

- 11.10** Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres personnes salariées ayant le plus d'ancienneté.
- 11.11** Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1^{er} avril.
- 11.12** La rémunération payable à une personne salariée alors qu'elle est en congé annuel est versée aux périodes normales de versement de la paie. Toutefois, si une personne salariée en fait la demande au moins trente (30) jours à l'avance, sa rémunération de congés annuels lui est remise avec l'avant-dernière paie précédant son départ en congé annuel.
- 11.13** Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.

ARTICLE 12

OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉS SANS SOLDE

Congé sans solde

- 12.01** Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance.

Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes ou quatre (4) périodes d'une semaine et pris selon les modalités prévues au présent paragraphe. Toute répartition différente du congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur.

Conditions d'obtention

- 12.02** La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu au paragraphe précédent. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

Les parties locales peuvent convenir que la période donnant droit au congé sans solde n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines puisse être moindre que cinq (5) ans.

Modalités

A) Mutations volontaires

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective nationale et de l'entente locale à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

B) Congé annuel

L'employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.

C) Congé-maladie

Les congés-maladie accumulés, au moment du début du congé, en vertu du paragraphe 23.29 (CCN) sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.30 (CCN).

D) Régime de retraite

La personne salariée durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais elle ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

E) Modalité de retour

À l'expiration de son congé sans solde ou lorsque la personne salariée veut y mettre fin, elle peut reprendre son poste chez l'employeur pourvu qu'elle avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou de mise à pied prévues aux paragraphes 14.14 à 14.18 (CCN) et de l'article 8 (EL).

Congé partiel sans solde et congé à temps partiel

12.03 Ces congés sont accordés selon les modalités suivantes :

A) Congé partiel sans solde

Après entente avec l'employeur, la personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service peut obtenir un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.

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

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

Pendant la durée du congé, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et des contributions de l'employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.

B) Congé à temps partiel

Dans l'éventualité où la demande faite en vertu de l'article 12.03 A) (EL) était refusée, sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée à temps complet comptant au moins un (1) an de service. Toutefois, ce congé est accordé à la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie d'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 à temps partiel du même titre d'emploi. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées à temps partiel et à la condition que les personnes salariées visées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés. À défaut de pouvoir faire l'échange, la personne salariée, le syndicat et l'employeur peuvent convenir de toute autre modalité.

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

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

La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel pendant la durée de son congé à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était personne salariée à temps complet.

Pendant la durée du congé, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, les parties peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et des contributions de l'employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.

Congé sans solde pour fonctions civiques

- 12.04** La personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. Si elle est élue audit poste, elle 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. Dans le cas de tels congés, la personne salariée conserve son ancienneté.

Au terme de son mandat, la personne salariée devra aviser son employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.

Congé sans solde pour mariage

- 12.05** En plus du paragraphe 25.06 (CCN) relatif au congé pour mariage, la personne salariée peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde. La prise de la semaine sans solde est à la discrétion de la personne salariée.

Récupération scolaire et congé sans solde pour études

- 12.06** Le terme récupération scolaire réfère aux cours de formation scolaire, visant à permettre aux personnes salariées qui les suivent l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec.
- 12.07** L'employeur et le syndicat collaborent dans le but d'inciter la commission scolaire, le cégep ou l'université à mettre sur pied, s'il y a lieu, les cours de formation scolaire conduisant à un diplôme de niveau primaire, secondaire, collégial ou universitaire, et ce, à des heures susceptibles d'intéresser le plus grand nombre de personnes salariées.
- 12.08** Ce ou ces cours se donnent dans les locaux désignés ou acceptés par l'établissement d'enseignement qui dispense les cours.
- 12.09** La durée des cours et la teneur des programmes sont fixés par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec.
- 12.10** Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois aux fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle reliés aux titres d'emploi prévus à la nomenclature.
- 12.11** Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la personne salariée obtient, après entente avec son employeur, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises.
- 12.12** Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours civils, la personne salariée n'a pas droit aux bénéfices des ententes locale au nationale en vigueur à l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, à l'exception des dispositions prévues aux articles 10, et 11 (CCN) et 7 (EL) ainsi qu'au paragraphe 23.14 (CCN) et au paragraphe 18.03 (CCN).
- 12.13** Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours civils, la personne salariée doit aviser par écrit son employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail.
- À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.14 à 14.18 (CCN) et de l'article 8 (EL).
- 12.14** La personne salariée en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel selon les modalités prévues sans devoir démissionner. Sauf en ce qui a trait au premier (1^{er}) alinéa du paragraphe 18.03 (CCN), la personne salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel.

Récupération scolaire et congés sans solde pour études pour un détenteur de poste ayant un titre d'emploi code 1000

- 12.15** Avec l'autorisation de l'employeur, toute personne salariée peut participer à des activités jugées d'intérêt pour les besoins du service et de la formation professionnelle.
- 12.16** Les frais encourus par les personnes salariées pour ces activités sont à la charge de l'employeur s'ils lui ont été dévoilés et s'il les a acceptés.
- 12.17** L'employeur peut accorder un congé sans solde à une personne salariée qui en fait la demande, aux fins d'études pertinentes à sa profession.
- 12.18** Cette absence ne doit pas excéder douze (12) mois continus. Sur autorisation de l'employeur, ce congé peut être renouvelé pour une période déterminée.
- 12.19** La personne salariée en congé d'absence autorisée en vertu du présent article conserve et accumule son ancienneté si ladite absence n'excède pas soixante-deux (62) semaines. Si ladite absence excède soixante-deux (62) semaines, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante-troisième (63^e) semaine, et ce, pour la durée totale de l'absence.
- 12.20** A son retour, elle peut réintégrer son ancien poste ou un poste équivalent.

Congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université pour un détenteur de poste ayant un titre d'emploi code 1000.

- 12.21** Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'un (1) an afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel ou dans une commission scolaire ou dans une université à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux.

Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'employeur, ce congé est renouvelable pour une seconde année.

- 12.22** Ce congé est accordé selon les modalités suivantes :

A) Congé annuel

L'employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ pour le cégep ou la commission scolaire ou l'université.

B) Congé-maladie

Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé en vertu du paragraphe 23.29 (CCN) sont portés au crédit de la personne salariée et sont remboursés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.30 (CCN). Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés-maladie visés au paragraphe 23.28 (CCN) et ceux accumulés en vertu du paragraphe 23.29 (CCN) sont remboursés au taux de salaire du début du congé, et ce, selon le quantum et les modalités prévues à la convention collective nationale.

C) Régime de retraite

La personne salariée durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais elle ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

D) Assurance-groupe

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant, et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14 (CCN), sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

E) Expérience

La personne salariée détentrice d'un poste ayant un code 1000, accumule de l'expérience aux fins de salaire pendant la durée de son congé sans solde.

12.23 Sauf pour ce qui apparaît au présent article, la personne salariée durant son congé sans solde n'a pas droit aux bénéfices des ententes locale et nationale en vigueur à l'établissement tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11 (CCN).

12.24 À l'expiration de son congé ou en tout temps avant l'expiration, la personne salariée peut reprendre un emploi chez l'employeur pourvu qu'elle avise ce dernier par écrit au moins un (1) mois à l'avance et qu'elle n'ait pas abandonné volontairement le cégep ou la commission scolaire ou l'université pour un autre employeur.

Elle peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant à la convention collective nationale et à l'entente locale.

Si aucun poste n'est vacant, elle peut réclamer le poste occupé par la personne salariée ayant le moins d'ancienneté chez l'employeur, à la condition toutefois d'avoir plus d'ancienneté que ladite personne salariée et en suivant la convention collective nationale et l'entente locale.

Congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université

- 12.25** Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'un (1) an afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel ou dans une commission scolaire ou dans une université à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux.

Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'employeur, ce congé est renouvelable pour une seconde année.

- 12.26** Ce congé est accordé selon les modalités suivantes :

A) Congé annuel

L'employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ pour le cégep ou la commission scolaire ou l'université.

B) Congé-maladie

Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé en vertu du paragraphe 23.29 (CCN) sont portés au crédit de la personne salariée et sont remboursés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.30 (CCN). Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés-maladie visés au paragraphe 23.28 (CCN) et ceux accumulés en vertu du paragraphe 23.29 (CCN) sont remboursés au taux de salaire du début du congé, et ce, selon le quantum et les modalités prévues à la convention collective nationale.

C) Régime de retraite

La personne salariée durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais elle ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

D) Assurance-groupe

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant, et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14 (CCN), sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

- 12.27** Sauf pour ce qui apparaît au présent article, la personne salariée durant son congé sans solde n'a pas droit aux bénéfices des ententes locale et nationale en vigueur à l'établissement tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11 (CCN).

12.28 À l'expiration de son congé ou en tout temps avant l'expiration, la personne salariée peut reprendre un emploi chez l'employeur pourvu qu'elle avise ce dernier par écrit au moins un (1) mois à l'avance et qu'elle n'ait pas abandonné volontairement le collège d'enseignement général et professionnel ou la commission scolaire ou l'université pour un autre employeur.

Elle peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant à la convention collective nationale et à l'entente locale.

Si aucun poste n'est vacant, elle peut réclamer le poste occupé par la personne salariée ayant le moins d'ancienneté chez l'employeur, à la condition toutefois d'avoir plus d'ancienneté que ladite personne salariée et en suivant la convention collective nationale et l'entente locale.

ARTICLE 13 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Énoncé de principe et définition

Développement des ressources humaines

- 13.01** Aux fins de la présente entente locale, l'expression «développement des ressources humaines» signifie le processus intégré et continu par lequel les personnes salariées acquièrent et développent les connaissances théoriques et pratiques, les capacités créatrices et les attitudes qui leur permettent d'exercer leurs fonctions et de faire face aux changements affectant leur champ d'activités et leur milieu de travail. Ainsi, le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et des personnes salariées en tenant compte des orientations nouvelles du secteur de la santé et des services sociaux.

Le développement des ressources humaines fait l'objet du plan de développement des ressources humaines prévu à la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

Il comporte notamment les activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article et les activités de recyclage prévues au paragraphe 15.14 (CCN).

Mise à jour et perfectionnement

- 13.02** Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont des activités qui ont pour but de permettre aux personnes salariées :
- de rafraîchir leurs connaissances théoriques et pratiques;
 - d'acquérir des compléments de connaissances théoriques et pratiques utiles à l'exercice de leurs tâches en raison de l'évolution des connaissances, des instruments de travail, des méthodes de travail ou d'intervention ou de l'évolution des problématiques reliées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées;
 - d'acquérir une compétence accrue dans leur champ d'activités.

Sommes non engagées

- 13.03** Dans les soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur de l'entente locale, les parties doivent convenir de l'utilisation des sommes non engagées et prévues à l'entente locale antérieure.

L'employeur fournit au syndicat les informations nécessaires à la détermination du montant prévu au présent paragraphe.

- 13.04** Le montant déterminé à l'article 13 (CCN) est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et frais de séjour liés aux activités de mise à jour et de perfectionnement des personnes salariées.

La personne salariée reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des activités de mise à jour et de perfectionnement dispensées à plus de quarante (40) km de son lieu habituel de travail. A l'intérieur d'un rayon de quarante (40) km, les parties locales pourront apprécier toute situation particulière.

Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont sans frais pour la personne salariée. La personne salariée est réputée être au travail et reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour chaque jour où elle participe à une telle activité.

Plan d'activités

- 13.05** L'employeur consulte le syndicat sur les besoins prioritaires de mise à jour et de perfectionnement et élabore, à l'intérieur des ressources financières déterminées à l'article 13 (CCN), un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins.
- 13.06** L'employeur soumet au syndicat le plan élaboré en vertu du paragraphe 13.05 (EL) pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés, et ce, en vue de son approbation.
- 13.07** L'employeur actualise les activités de mise à jour et de perfectionnement dont les modalités ont fait l'objet d'une approbation du syndicat ou qui, en vertu des dispositions du paragraphe 13.15 (EL), ont fait l'objet d'une entente ou d'une décision.

Éligibilité et sélection

- 13.08** Les activités de mise à jour et de perfectionnement s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'unité de négociation.
- 13.09** L'employeur détermine avec le syndicat les critères de sélection pour le choix des personnes candidates.

Toute personne salariée dont l'exercice des tâches est modifié par l'introduction de nouvelles machineries, équipements, ou appareils bénéficie d'une activité de développement des ressources humaines.

- 13.10** L'employeur fait connaître aux personnes salariées de l'unité de négociation, par affichage aux endroits habituels, les renseignements suivants :
- l'activité, les objectifs d'apprentissage correspondants, la durée ainsi que le nombre de personnes salariées pouvant y participer;
 - les conditions générales d'admissibilité, la catégorie de personnes salariées visée et le processus de sélection des personnes salariées;
 - les formules de demandes de participation à ces activités.
- 13.11** L'employeur reçoit les demandes de participation des personnes salariées et procède à la sélection des personnes candidates.

- 13.12** L'employeur avise la personne candidate choisie de l'activité dont elle bénéficie ainsi que les modalités, conditions et bénéfices qui s'y rattachent.
- 13.13** L'employeur transmet au syndicat le nom de la ou des personnes salariées choisies et la liste de toutes les personnes candidates qui ont postulé, et ce, dans les cinq (5) jours de la sélection.
- 13.14** L'employeur transmet annuellement au syndicat le bilan des activités de mise à jour et de perfectionnement, y incluant les sommes consacrées.
- 13.15** En cas de désaccord entre les parties concernant les paragraphes 13.03, 13.06 et 13.09 (EL) sur les critères de sélection pour le choix des personnes candidates, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à la médiation pré-arbitrale de grief du ministère du Travail avant d'être référé au greffe.

ARTICLE 14
ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DES INSTALLATIONS AVEC LES USAGERS

14.01 Lorsqu'une activité à l'extérieur des installations avec les usagers est tenue pour plus de 24 heures, la durée de l'activité et un horaire de travail spécifique sont établis préalablement et le nom des personnes salariées visées par cette activité est identifié.

14.02 La personne salariée reçoit pour le premier bloc de huit (8) heures travaillées, la rémunération qu'elle recevrait si elle travaillait dans son lieu habituel de travail. Si la personne salariée doit travailler consécutivement au premier bloc de travail, la personne salariée se verra remettre le nombre d'heures travaillées dans une banque de temps à reprendre, et ce, à taux simple.

La ou les personnes salariées qui, selon l'horaire spécifique, sont identifiées pour répondre aux besoins des usagers pendant la nuit, reçoivent la prime de disponibilité prévue au paragraphe 19.07 (CCN). Ces personnes identifiées recevront la rémunération prévue au paragraphe 19.04 (CCN) s'ils doivent intervenir auprès des usagers, et ce, lors de désorganisation ou suite à des besoins liés à l'état de santé de l'utilisateur.

Il est entendu que dans tous les cas, les personnes salariées qui doivent rester sur les lieux de travail pendant la nuit sont considérées au travail, et ce, aux fins de la Loi sur les accidentés du travail et maladies professionnelles (L.A.T.M.P.)

14.03 Les parties conviennent que la reprise de temps prévue au paragraphe 14.02 (EL) s'effectuera conformément au paragraphe 10.03 (EL).

ARTICLE 15
COMITÉS LOCAUX

15.01 Les parties s'engagent à se rencontrer au moins une (1) fois par année afin de discuter des matières pouvant faire l'objet de négociation locale.

ARTICLE 16
RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

- 16.01** L'employeur et le syndicat se traitent avec respect.
- 16.02** L'employeur traite les personnes salariées à son emploi avec respect et justice et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.
- 16.03** Les parties conviennent de mettre sur pied des comités et d'en fixer leur mandat.
- 16.04** L'employeur détermine le nombre de participants pour chacun de ces comités à l'exception du comité paritaire en santé et sécurité au travail et du comité des relations de travail lequel est fixé à un maximum de trois (3) participants par partie.
- 16.05** Les membres du comité établissent le mode de fonctionnement approprié pour répondre du mandat.
- 16.06** Les parties s'engagent à établir un calendrier de rencontres régulières afin de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les personnes salariées à son emploi.

ARTICLE 17
AFFICHAGE D'AVIS

17.01 L'employeur met à la disposition du syndicat au siège social et dans les centres administratifs, un (1) tableau d'affichage fermé servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise au représentant du syndicat.

17.02 L'employeur s'engage à maintenir les babillards déjà existants, dans la mesure où ceux-ci ne sont pas situés dans les milieux de vie des usagers.

Il est entendu qu'en aucun temps, cet article ne doit être interprété comme étant un engagement de l'employeur de maintenir ces babillards en cas de détérioration ou de destruction.

17.03 Le syndicat peut afficher sur les tableaux et sur les babillards, les documents signés par un représentant autorisé du syndicat. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 18
ORDRE PROFESSIONNEL

18.01 La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf dans le cas où l'exercice de la profession est relié à l'appartenance à un tel ordre.

ARTICLE 19
PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

19.01 Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par une personne salariée doit être signé par celle-ci et toute autre signature sur tel document devra faire mention de la fonction du contresignataire, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties.

Si l'employeur juge à propos de publier, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, tel document d'ordre professionnel ou technique, il est tenu d'y apposer le nom de l'auteur ou des auteurs, leurs qualifications professionnelles, ainsi que l'unité administrative dans laquelle ils exercent leur profession.

19.02 Une personne salariée n'est pas tenue de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle ne peut approuver, ni de modifier un tel document qu'elle a signé et qu'elle croit exact. En cas de modification au document visé sans son autorisation, la personne salariée peut retirer sa signature.

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une personne salariée qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle ne peut approuver.

19.03 Les parties reconnaissent comme base de leur action professionnelle les principes énoncés dans le code d'éthique actuellement en vigueur de l'ordre qui régit la profession de la personne salariée au Québec sous réserve des dispositions prévues dans la convention nationale et dans l'entente locale.

ARTICLE 20 TRANSPORT DES USAGERS

20.01 La personne salariée chargée d'accompagner un usager hors de la localité où est situé l'établissement reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :

1. Elle est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne l'utilisateur, ainsi que pendant son retour à l'établissement. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions des conventions collectives nationales et de l'entente locale y compris les dispositions relatives au temps supplémentaire si la durée de son travail régulier et/ou de la période d'accompagnement ou de retour excède sa période normale de travail dans une même journée.
2. Une fois qu'elle a laissé l'utilisateur, elle doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'employeur.
3. Elle est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions de l'article 19 (CCN) portant sur la disponibilité.
4. L'employeur rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur la présentation des pièces justificatives, et ce, selon les normes énoncées à l'article 26 (EL) et 27 (CCN).
5. Il est entendu que la définition du terme « localité » est celle prévue au paragraphe 15.05 (CCN).

ARTICLE 21
PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

21.01 Lorsque la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à un usager, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation des articles personnels détériorés ou détruits.

21.02 Tout bijou est exclu des articles personnels détériorés ou détruits à être remplacés ou réparés.

Il est entendu que la montre et le bracelet médical ne sont pas considérés comme bijoux.

Il est également entendu que le montant maximal de remplacement d'une montre est de soixante-quinze (75) dollars et quarante-cinq (45) dollars pour le bracelet médical.

Ces montants sont remboursés sur présentation d'une pièce justificative.

21.03 Toutefois, la personne salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur au plus tard dans les sept (7) jours de la connaissance de l'incident.

21.04 Lorsque la personne salariée utilise ses propres outils à la demande de l'employeur, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation des outils détruits ou détériorés dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 22
PORT D'UNIFORME

Non applicable.

ARTICLE 23
VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

23.01 L'employeur s'engage à maintenir les casiers mis à la disposition du personnel.

Il est entendu qu'en aucun temps, cet article ne doit être interprété comme étant un engagement de l'employeur de maintenir ces casiers, en cas de détérioration ou de destruction.

ARTICLE 24 MODALITÉ DE PAIEMENT DES SALAIRES

Informations

24.01 Sur le talon de chèque de paie, l'employeur inscrit le nom de l'employeur, les nom et prénom de la personne salariée, 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, le nombre d'heures dans la banque de congés de maladie, la nature et le montant des primes, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées, le montant net du salaire. De plus, au moment du paiement du congé de la fête nationale, l'employeur indique à la personne salariée à temps partiel, sur le talon de chèque ou autrement, le montant versé pour le paiement dudit congé.

24.02 Lors de la rupture du lien d'emploi d'une personne salariée, l'employeur lui verse dans la période de paie suivant la remise de toutes les sommes dues à l'employeur et de tous les biens appartenant à l'employeur, la rémunération en salaire et en bénéfices marginaux due.

L'employeur remet à la personne salariée dans les dix (10) jours de son départ, un certificat de travail conformément à l'article 84 de la Loi sur les normes du travail.

24.03 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formulaires T-4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

24.04 La paie est distribuée par dépôt bancaire selon le régime déjà établi dans l'établissement.

Erreur

24.05 Advenant une erreur sur la paie de quinze dollars (15.00 \$) et plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours civils de la distribution des chèques en remettant à la personne salariée l'argent dû.

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

24.06 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 sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants :

1. l'employeur établit d'abord le montant sur lequel il ne peut récupérer :

- a) 80,00 \$ par semaine, dans le cas d'une personne salariée sans dépendant;
- b) 120,00 \$ par semaine, plus 20,00 \$ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3^e), dans le cas d'une personne salariée avec dépendant.

2. l'employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de la personne salariée le montant prévu à l'alinéa précédent.

L'employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de 20% du montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée.

Il est entendu que l'employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la connaissance de l'erreur.

ARTICLE 25
CAISSE D'ÉCONOMIE

Non applicable.

ARTICLE 26
ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

26.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

Dans ce cas, la personne salariée a droit aux allocations de déplacement remboursables prévues à l'article 27 (CCN), et ce, conformément à la politique d'allocation pour frais de déplacement et de repas en vigueur chez l'employeur.

26.02 Il est entendu que la politique pour frais de déplacement et de repas devra inclure les éléments suivants :

Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée; une personne salariée ne peut avoir plus d'un port d'attache.

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

1. l'endroit où la personne salariée exerce habituellement ses fonctions;
2. l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;
3. l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.

26.03 Le kilométrage 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 usager 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.

ANNEXE A

- 1.01** À compter du 31 décembre 2009, les parties conviennent d'entreprendre des discussions sur la possibilité de négocier ou d'agréer à l'échelle locale le remplacement, la modification, l'addition ou l'abrogation de certains articles.
- 1.02** L'entente concernant les matières négociées et agréées à l'échelle locale prendra effet à compter du 21^e jour suivant sa signature par toutes les parties.
- 1.03** Toutes ententes intervenues entre le syndicat et l'employeur avant la signature de la présente entente locale, concernant les matières visées par la présente entente, sont nulles et sans effet.

Interprétation de la notion de service

Les parties conviennent qu'aux fins d'application des ententes, la notion de service doit être interprétée comme étant le lieu habituel de travail, et ce, pour :

- les articles 6.08, 6.10 et 6.13;
- l'article 8;
- l'article 9;
- l'article 11.

Partie patronale

Partie syndicale

Les ententes locales ont été signées le 13 décembre 2007