

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Entente
N° certificat : DQ-2008-5454

N° dossier d'accréditation : AQ-2000-5559

EMPLOYEUR

CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE
CHARLEVOIX

535, BOULEVARD DE COMPORTÉ
LA MALBAIE QC G5A 1S8

Secteur d'activité : Para-public (santé et services sociaux)

ASSOCIATION

SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES TECHNICIENS ET
TECHNICIENNES DU CENTRE DE SANTÉ ET DE
SERVICES SOCIAUX DE CHARLEVOIX FP-CSN

155, BOULEVARD CHAREST EST
QUÉBEC QC G1K 3G6

Affiliation : Confédération des Syndicats Nationaux

Date signature : 2008-04-22
Date dépôt : 2008-07-11

Nombre de
salariés visés :

Date début :
Date d'expiration :

Remarque :

Dispositions locales.

Aida Augusto
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2008-07-15
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Téléphone : (418) 643-4907
Télécopieur : (418) 644-6969

Centre de santé et de services sociaux
de Charlevoix



FÉDÉRATION
DES PROFESSIONNELLES

TRAVAIL QC 11JUL'08 PM 1:56

DISPOSITIONS LOCALES

INTERVENUE ENTRE

**CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX
DE CHARLEVOIX**

ET

**SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES DES CLSC-CHSLD
DE QUÉBEC ET DE CHAUDIÈRE-APPALACHES CSN**

**14 septembre 2008
31 mars 2010**

08-09-14

TABLE DES MATIÈRES

		PAGE
PARTIE I	ARTICLES	
1	Notion de postes	1.1
2	Notion de service et de centre d'activités.....	2.1
3	Durée et modalités de la période de probation	3.1
4	Poste temporairement dépourvu de son titulaire	4.1
5	Notion de déplacement et ses modalités d'application.....	5.1
6	Règles applicables aux salariés lors d'affectations temporaires	6.1
7	Règles de mutations volontaires à l'intérieur de l'établissement	7.1
8	Procédure de supplantation.....	8.1
9	Aménagement des heures et de la semaine de travail	9.1
10	Modalités relatives à la prise du temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité.....	10.1
11	Congés fériés, congés mobiles et vacances annuelles	11.1
12	Octroi et conditions applicables lors de congés sans solde	12.1
13	Développement des ressources humaines.....	13.1
14	Activités à l'extérieur de l'établissement avec les usagers	14.1
16	Règles d'éthique entre les parties	16.1
17	Affichage d'avis.....	17.1
18	Ordres professionnels.....	18.1
19	Pratique et responsabilité professionnelles.....	19.1
20	Conditions particulières lors du transport des usagers	20.1
21	Perte et destruction de biens personnels	21.1
22	Règles à suivre lorsque l'employeur requiert le port d'uniformes	22.1
23	Vestiaire et salle d'habillage	23.1
24	Modalités de paiement des salaires	24.1
25	Établissement d'une caisse d'économie	25.1
26	Allocations de déplacement.....	26.1
27	Négociation des dispositions locales de la convention collective	27.1
28	Durée des dispositions locales de la convention collective	28.1

		PAGE
PARTIE II	ANNEXE	
A	Privilèges acquis	A.1
PARTIE III	LETTRES D'ENTENTE	
No 1	Concernant les congés fériés	1.1
No 2	Absence à durée indéterminée	2.1

PARTIE I
ARTICLES

ARTICLE 1

NOTION DE POSTES

1.01 Poste

Désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus à la convention collective nationale ainsi qu'aux ententes annexées à la convention collective nationale et touchant des titres d'emploi à l'intérieur d'un service où cette affectation est assumée. Un poste peut contenir plus d'un port d'attache après entente avec le syndicat.

1.02 Poste fusionné

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. Un poste peut contenir plus d'un port d'attache après entente avec le syndicat.

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 compatibles et de même ordre 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 des dispositions locales de la convention collective.

1.06 Le syndicat peut contester par grief la création d'un poste fusionné durant la période d'affichage.

Aucune nomination à ce poste ne peut être effectuée tant qu'une décision arbitrale n'est pas rendue. Pendant cette période, l'employeur peut utiliser les moyens de remplacement prévus pour un poste temporairement dépourvu de titulaire.

1.07 Équipe volante

L'employeur peut constituer des équipes volantes pour combler des absences prévues au paragraphe 4.01 des dispositions locales de la convention collective pour rencontrer 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 localement entre les parties. Également, dans chacun de ces cas, l'employeur peut avoir recours à des personnes salariées de la liste de rappel.

1.08 L'employeur s'efforcera de créer des postes à temps complet et le syndicat collabore.

1.09 Service

Le mot « service » désigne un groupe de personnes salariées couvertes par l'unité de négociation exerçant leurs fonctions sous la responsabilité d'un même supérieur immédiat à l'intérieur, entre autres, d'un même programme, d'un regroupement de programmes, d'un point de services etc.

ARTICLE 2

NOTION DE SERVICE ET DE CENTRE D'ACTIVITÉS

- 2.01** L'employeur fournit au syndicat, dans les soixante (60) jours civils de l'entrée en vigueur de la convention collective, la liste des différents services et le service de chaque personne salariée.
- 2.02** L'employeur fournit à chaque personne salariée titulaire de poste, dans les soixante (60) jours civils de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective, le numéro du service du poste qu'elle détient.
- 2.03** Toute modification à la liste des services doit faire l'objet d'un préavis de trente (30) jours civils au syndicat.

ARTICLE 3

DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

3.01 Durée

A) Personne salariée détentrice d'un titre d'emploi de professionnel, d'éducateur ou de technicien en travail social.

La période de probation d'une personne salariée qui a exercé sa profession depuis un (1) an, après avoir complété ses études, est de soixante-cinq (65) jours de travail.

La période de probation d'une personne salariée qui n'a pas exercé sa profession pendant un (1) an après avoir complété ses études est de cent vingt (120) jours de travail.

B) Personne salariée détentrice d'un titre d'emploi de technicien

La période de probation d'une personne salariée est de quarante-cinq (45) jours de travail.

Si l'employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, la 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.

La période de probation d'une personne salariée qui a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans est de six (6) mois.

3.02 Modalités

Les modalités de la période de probation normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi sont communiquées à la personne salariée lors de son embauche.

Aux fins d'application, la période d'accueil et d'orientation (un maximum de dix (10) jours), ainsi que tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions locales et de la convention collective sont exclus de la période de probation.

ARTICLE 4

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

- 4.01** 1. Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une des raisons suivantes :
- Activités syndicales;
 - Congé annuel;
 - Congés sans solde prévus à l'article 22 des dispositions nationales de la convention collective et aux articles correspondants des annexes;
 - Congé à traitement différé;
 - Maladie ou accident;
 - Congés parentaux;
 - Congés sociaux;
 - Congés mobiles en psychiatrie;
 - Congé pour études;
 - Période d'affichage prévue à l'article 7 des dispositions locales de la convention collective;
 - Période durant laquelle l'établissement attend la personne salariée du SPSSS en vertu de l'article 16 des dispositions nationales de la convention collective;
 - Absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement hors de l'unité de négociation prévu au paragraphe 7.15 des dispositions locales de la convention collective;
 - Retraite progressive.
2. Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.
3. Dans l'hypothèse où l'employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de son titulaire, il communique par écrit, à la demande du syndicat, les raisons de sa décision.
4. Les personnes salariées affectées à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont soit des personnes salariées à temps complet, soit des personnes salariées à temps partiel telles que définies aux paragraphes 1.02 et 1.03 des dispositions nationales de la convention collective et ne peuvent être considérées comme des personnes salariées occasionnelles ou temporaires.

ARTICLE 5

NOTION DE DÉPLACEMENT ET SES MODALITÉS D'APPLICATION

5.01 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 ordre :

- 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 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 contamination lorsque celle-ci nécessite l'évacuation des bénéficiaires; telle fermeture ne peut excéder quatre (4) mois.

À l'occasion de ces déplacements temporaires, l'employeur affiche une liste des affectations disponibles 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 dont les parties conviennent localement, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une ou de plusieurs personnes salariées.

5.03 Dans tous les cas de déplacement, lorsque la situation le permet, l'employeur fait appel aux personnes salariées volontaires avant de déplacer.

ARTICLE 6
RÈGLES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES
LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES

- 6.01** La liste de disponibilité comprend les personnes salariées mises à pied, autres que celles visées au paragraphe 15.03 des dispositions nationales de la convention collective, 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 disponibilité, auquel cas, les dispositions de l'article 13 des dispositions nationales de la convention collective relatives à l'ancienneté s'appliquent. Cependant, cette personne salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires prévues à l'article 7 des dispositions locales de la convention collective avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis son inscription sur la liste de disponibilité lors d'une seconde démission.

Nonobstant le paragraphe précédent, la candidature de ces personnes salariées peut être considérée en tout temps avant d'aller recruter à l'extérieur.

6.02 Équipe volante

Toutefois, lorsque aucune affectation n'est disponible pour une personne salariée de l'équipe volante, l'employeur peut lui accorder une affectation détenue par une personne de la liste de disponibilité. La personne salariée ainsi affectée est celle qui a le moins d'ancienneté parmi celles détenant une affectation à laquelle il reste moins de vingt-huit (28) jours à écouler et pour laquelle la personne salariée de l'équipe volante rencontre les exigences normales de la tâche.

Les parties au niveau local peuvent convenir de toutes questions relatives à l'équipe volante, notamment celles relatives aux modalités d'affectation.

- 6.03** À l'embauche, la nouvelle personne salariée exprime pour une période de trois (3) mois une disponibilité adaptée aux besoins de l'employeur.
- 6.04** La personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité 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.
- 6.05** La personne salariée doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) journées de travail par semaine, dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines. Cette disponibilité, lorsqu'il y a risque d'un bris de service, doit être adaptée aux besoins de l'employeur.

La personne salariée peut s'inscrire sur la liste de disponibilité à plus d'un titre d'emploi, par service et dans les sites de travail où elle désire travailler.

- 6.06** Sous réserve des dispositions du paragraphe 6.05 des dispositions locales de la convention collective, la disponibilité exprimée par la personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut être modifiée une (1) fois par période de quatre (4) mois. Dans ce cas, la personne salariée doit en aviser par écrit son employeur au moins quatorze (14) jours civils avant cette modification.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, au plus tard le 15 février, la personne salariée à temps partiel doit exprimer par écrit sa disponibilité pour la période du 15 mai au 15 octobre. Si la période normale de congé annuel est du 15 mai au 15 septembre, la personne salariée ne peut modifier sa disponibilité à moins que les parties en conviennent autrement.

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

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

- 6.08** La liste de disponibilité 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 (inférieurs à six (6) mois, sauf entente entre les parties), ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

- 6.09** Les parties peuvent convenir, par entente, que pour le remplacement de congés annuels (vacances) débutant au cours de la période du 15 mai au 15 octobre, les personnes salariées peuvent être affectées selon les modalités prévues au présent article pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des affectations consécutives dans le même service, celles-ci sont considérées comme une seule affectation aux fins d'application de la présente section.

- 6.10** L'employeur n'est tenu de rappeler une personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité qu'en autant que sa disponibilité exprimée corresponde à affectation à effectuer. Cependant, lorsqu'une affectation de vingt-huit (28) jours et plus débute alors que la personne salariée de la liste de disponibilité est absente pour une raison prévue à la convention collective, celle-ci est réputée disponible pour une telle affectation si elle peut occuper cette affectation à compter du jour suivant la journée où débute l'affectation.

Une personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut être affectée à l'avance. Cette affectation ne peut être remise en question par cette personne salariée, ni ne peut être réclamée par une autre personne salariée en raison de son rang d'ancienneté, s'il reste sept (7) jours ou moins avant la date du début de l'affectation.

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

A) Affectation de vingt-huit (28) jours ou moins ou à durée indéterminée

L'affectation prévue avant l'affichage de la cédule de travail et/ou en cours de cédule de travail est accordée par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée, dans l'ordre suivant :

- a) Aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité du service, titulaires d'un poste dans le service concerné.
- b) Aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement.

Pour les affectations de vingt-huit (28) jours ou moins ou à durée indéterminée prévues ci-dessus, si la disponibilité exprimée par la personne salariée possédant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'affectation à effectuer, la partie de l'affectation non comblée par cette personne salariée est accordée, selon les modalités ci-dessus décrites, jusqu'à ce que l'affectation offerte soit entièrement comblée.

Toutefois, lorsque la durée indéterminée d'une affectation devient prévisible pour une durée supérieure à vingt-huit (28) jours, cette affectation doit être accordée conformément au sous-paragraphe B) du paragraphe 6.10, sous réserve d'un préavis de sept (7) jours aux personnes salariées concernées.

B) Affectation de plus de vingt-huit (28) jours

Une affectation d'une durée de plus de vingt-huit (28) jours est indivisible et est accordée, par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité exprimée et pourvu que cette disponibilité corresponde à l'affectation à effectuer dans l'ordre suivant :

- a) Aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité du service

Cependant, si en fonction de son ancienneté, l'affectation doit être accordée à la personne salariée titulaire de poste à temps partiel du service, celle-ci peut quitter temporairement son poste afin d'obtenir cette affectation dans son service.

Il est entendu qu'une telle affectation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités concerné. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste.

b) Aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement

Toute personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité de l'établissement et déjà affectée pour une durée de vingt-huit (28) jours ou moins est réputée disponible pour les affectations prévues de plus de vingt-huit (28) jours.

Si l'affectation est accordée à une personne salariée visée par l'alinéa précédent, l'affectation qu'elle détenait est accordée, s'il y a lieu, selon les modalités prévues au paragraphe 6.10, sous-paragraphe A.

- 6.11** Une personne salariée peut quitter son affectation lorsque celle-ci est modifiée. Dans ce cas, les dispositions locales de la convention collective prévues à l'article 6.13 s'appliquent, sauf pour le préavis qui ne s'applique pas et la personne salariée est inscrite sur la liste de disponibilité.

Cependant, la personne salariée ne peut quitter son affectation lors de la seconde modification.

- 6.12** Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité selon la procédure suivante :

- 1- La liste de disponibilité est appliquée par titre d'emploi. Une personne salariée peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi;
- 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;
- 3- Le rappel se fait par téléphone ou messenger « interne » 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.

Malgré ce qui précède, les affectations connues lors de la préparation de l'horaire pourront être transmises aux personnes salariées par écrit sept (7) jours avant le début de l'horaire;

- 4- Si la personne salariée refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite.

- 6.13** La personne salariée qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 6.08, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'affectation de deux (2) semaines et peut supplanter une autre personne salariée de la liste de disponibilité à la condition :

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

Au terme de cette affectation, son nom est inscrit sur la liste de disponibilité.

- 6.14** 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 affectation d'une durée supérieure à vingt-huit (28) jours de travail.

Une fois cette répartition effectuée, l'employeur considère également la personne salariée à temps partiel qui effectue une affectation d'une durée égale ou inférieure à vingt-huit (28) jours de travail.

- 6.15** La personne salariée qui est sur une affectation de vingt-huit (28) jours et plus qui s'absente pour un des motifs prévus à la convention collective réintègre son ancienne affectation sans préjudice à ses droits acquis.

- 6.16** L'employeur s'efforce de maintenir une liste de disponibilité suffisante afin de répondre aux besoins de remplacement.

ARTICLE 7

RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES À L'INTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT

- 7.01** Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours civils.

L'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat. Si l'employeur néglige ou omet de transmettre la copie, le syndicat avise l'employeur, et ce dernier la lui transmet.

- 7.02** Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

- Le titre et le libellé apparaissant à la convention collective;
- L'échelle de salaire;
- Le service;
- La période d'affichage;
- Le statut rattaché au poste (temps complet ou temps partiel);
- Dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de deux (2) semaines;
- La description sommaire des caractéristiques particulières du poste.

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

1. Le quart de travail;
2. Le port d'attache;
3. Toute autre indication susceptible de renseigner les personnes salariées quant au lieu habituel ou à l'aire habituelle de travail.

- 7.03** Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage. À la demande du syndicat, l'employeur communique les raisons pour lesquels le poste n'est pas comblé.

La personne salariée qui comble un poste vacant ou nouvellement créé sur une base temporaire, ou un poste temporairement inoccupé, en est prévenue, par écrit, et profite de la rémunération rattachée à ce poste.

- 7.04** Toute personne salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures au bureau du personnel.

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

- 7.06** Un registre des postes est établi sauf si les parties en décident autrement. Si tel registre existe, les parties s'entendent sur ses modalités d'opération, y compris la transmission de l'inscription au syndicat.

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

7.08 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 condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

7.09 La personne salariée à qui on a accordé le poste bénéficie d'une période d'orientation d'un maximum de dix (10) jours.

7.10 Nonobstant les paragraphes 7.07 et 7.08 des dispositions locales de la convention collective, la personne salariée qui a subi une rétrogradation à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou de mise à pied ou à la suite de l'application du paragraphe 16.05 des dispositions nationales de la convention collective, est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé comportant le même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa rétrogradation.

Si elle est la seule personne candidate ou si elle est la personne candidate la plus compétente et qu'elle répond aux exigences normales de la tâche, le poste lui est accordé et un refus de sa part équivaut à une démission volontaire.

Si la compétence d'une autre personne candidate à ce poste est supérieure à la sienne, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions prévues au présent article, à la condition que cette personne candidate libère un poste comportant un même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa rétrogradation et que cette dernière réponde aux exigences normales de la tâche du poste ainsi libéré.

7.11 Nonobstant le paragraphe 7.08 des dispositions locales de la convention collective, la personne salariée à temps complet qui a été replacée dans un poste à temps partiel à la suite de l'application du paragraphe 16.05 des dispositions nationales est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé comportant le même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa mise à pied.

Si elle est la seule personne candidate ou si elle est la personne candidate la plus compétente et qu'elle répond aux exigences normales de la tâche, le poste lui est accordé et un refus de sa part équivaut à un abandon volontaire de son emploi.

Si la compétence d'une autre personne candidate est supérieure à celle de la personne salariée visée par le premier alinéa du présent paragraphe, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions prévues au présent article, à la condition que cette personne candidate libère un poste comportant un même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa mise à pied et que cette dernière réponde aux exigences normales de la tâche du poste ainsi libéré.

7.12 Sous réserve du paragraphe 16.05 des dispositions nationales de la convention collective, si un poste de personne salariée à temps complet devient vacant, la personne salariée à temps partiel a préséance sur une personne candidate de l'extérieur si elle remplit la fonction adéquatement durant la période d'essai prévue au paragraphe 7.14 des dispositions locales de la convention collective.

7.13 La nomination de la personne salariée à un poste vacant ou nouvellement créé doit être faite dans un délai n'excédant pas trente (30) jours suivant la période d'affichage à moins qu'aucune personne salariée répondant aux exigences pertinentes n'ait posé sa candidature.

L'employeur est tenu de procéder à la nomination de la personne salariée dans ce délai, sauf s'il est dans l'impossibilité de le faire en raison de motifs valables, lesquels étaient imprévisibles au moment de l'affichage du poste.

Aux termes de ce délai de trente (30) jours, la personne salariée est réputée occuper ce nouveau poste avec tous les avantages qui en découlent.

L'employeur affiche toute nomination le jour même de son occurrence.

7.14 La personne candidate à laquelle le poste est attribué en vertu du paragraphe 7.08 des dispositions locales de la convention collective a droit à une période d'essai d'une durée maximum de quarante-cinq (45) jours de travail. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste aux termes de sa période d'essai, elle est réputée à ce moment-là satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Aux fins d'application, la période d'orientation prévue au paragraphe 7.09 des dispositions locales de la convention collective est exclue de la période de probation.

La personne salariée à temps partiel qui décide de réintégrer son ancienne affectation ou qui est appelée à intégrer son ancienne affectation à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis.

7.15 Une personne salariée peut occuper temporairement un poste hors de l'unité de négociation pour remplacer un cadre, et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

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

- 7.16** Les vacances créées par une promotion, un transfert, une rétrogradation à la suite d'un affichage sont également sujettes à l'affichage selon les règles établies au présent article.
- 7.17** Lorsque l'employeur doit modifier le port d'attache d'un poste dans un service, il doit dans un premier temps l'offrir aux personnes salariées du service sur une base volontaire ayant un poste comparable à celui qui doit être déplacé. Si aucune personne salariée ne se porte volontaire, l'employeur modifie le port d'attache de la plus jeune du service ayant un poste comparable à celui qui doit être déplacé.

Toute modification du port d'attache doit être précédée d'un avis écrit de deux (2) semaines à la personne salariée et au syndicat.

ARTICLE 8

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION

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

1^{re} étape

Dans un titre d'emploi et dans le statut visé à l'intérieur d'un service donné, la personne salariée de ce titre d'emploi et de ce statut qui a le moins d'ancienneté est affectée.

2^e étape

Cette personne salariée peut supplanter, dans un autre service, la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

3^e étape

La personne salariée la moins ancienne dans le titre d'emploi et le statut visé peut supplanter dans un autre titre d'emploi la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

Chaque personne salariée ainsi supplantée peut exercer 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 supprime une autre personne salariée à temps partiel, en plus des règles prévues à chacune des étapes, elle supprime 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.

- 8.02** La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 8.01 des dispositions locales de la convention collective 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 des dispositions locales de la convention collective. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir personne salariée à temps complet. De la même façon, la personne salariée à temps

complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 8.01 des dispositions locales de la convention collective 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 des dispositions locales de la convention collective.

Nonobstant ce qui précède, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une personne salariée à temps partiel, à toutes fins que de droit, et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 8.01 des dispositions locales de la convention collective, sauf quant à l'identité de statut.

- 8.03** Lorsque l'employeur abolit le poste d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel en vertu des paragraphes 15.01 à 15.07 des dispositions nationales de la convention collective, ou lorsqu'une personne salariée supprime en vertu du paragraphe 8.02 ou 8.04 des dispositions locales de la convention collective, c'est la personne salariée la moins ancienne du service, du titre d'emploi et du statut visés qui est affectée; s'il s'agit d'une supplantation en vertu du paragraphe 8.02 ou 8.04 des dispositions locales de la convention collective, elle doit en plus satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 8.04** Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, 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 des dispositions locales de la convention collective, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supprime soient compatibles et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 9 des dispositions locales de la convention collective.
- 8.05** La personne salariée visée par l'application des paragraphes 8.01, 8.02 et 8.04 des dispositions locales de la convention collective 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 congés prévus aux paragraphes 7.22, 22.05, 22.19, 22.19A, 22.27 et 36 des dispositions nationales de la convention collective, aux articles 12.02, 12.08 des dispositions locales de la convention collective, visée par la procédure de supplantation durant ce congé doit effectuer, sauf en cas de maladie ou de lésion professionnelle ou d'impossibilité d'être jointe, son choix de supplantation sans attendre son retour au travail.
- 8.06** Les supplantations occasionnées en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.
- 8.07** Les personnes salariées professionnelles diplômées universitaires bénéficient des dispositions du présent article sous réserve que la procédure de supplantation prévue aux paragraphes précédents s'applique uniquement entre elles.

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

Aux fins d'application de ce paragraphe, sont considérées comme personnes salariées professionnelles diplômées universitaires, les personnes salariées couvertes par l'un des titres d'emploi du groupe de professionnels prévus à la convention collective.

- 8.08** Une copie des choix de supplantation des personnes salariées est remise au syndicat.

ARTICLE 9

AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

- 9.01** Le nombre d'heures hebdomadaires de travail tel que prévu à chacun des titres d'emploi est réparti également en cinq (5) jours de travail.

Toutefois, les parties peuvent convenir d'une période-étalon ou les personnes salariées qui ont une semaine de travail de trente-cinq heures (35), trente-six heures et quart (36,25) et trente-huit heures et trois-quarts (38,75), le nombre d'heures de la journée ou de la semaine de travail pourra varier d'une semaine à l'autre à l'intérieur d'une période de quatre (4) semaines. À l'intérieur de cette période, la moyenne des heures de travail sera de cent quarante (140), cent quarante-cinq (145) ou cent cinquante-cinq (155). Cette période-étalon peut varier d'un titre d'emploi à un autre. Toutefois, les dispositions de l'article 9.02 des dispositions locales de la convention collective et de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective s'appliquent « mutatis mutandis ».

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier.

- 9.02** Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure. La personne salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

- 9.03** La personne salariée ne peut prendre ses périodes de repos, ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période du temps alloué pour les repas.

Toutefois, les parties peuvent s'entendre afin de permettre aux personnes salariées travaillant sur les quarts de soir, de nuit ou à l'extérieur de l'établissement d'accoler leurs périodes de repos à leur période de repas.

- 9.04** Il est accordé à toute personne salariée régie par la présente convention, deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si possible, à moins que les parties en conviennent autrement pour les personnes salariées qui seront sur une période-étalon de quatre (4) semaines prévue à 9.01 des dispositions locales de la convention collective.

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

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 assure 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.

9.05 Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'un même service d'échanger entre elles leurs jours de congé et/ou leur horaire de travail tels qu'établis, et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective relatives au temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ce cas.

9.06 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 ou à moins que les parties en conviennent autrement pour les personnes salariées qui seront sur une période-étalon de quatre (4) semaines prévue à 9.01 des dispositions locales de la convention collective.

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

Ils 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.

9.08 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 visées.

9.09 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.

9.10 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, de soir et de 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 la personne salariée 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 des dispositions locales de la convention collective ou qu'elle se prévaut des dispositions prévues aux paragraphes 8.00 à 8.06 des dispositions locales de la convention collective.

- 9.11** 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.

- 9.12** 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.

9.12 Réaménagement de l'horaire

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

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

ARTICLE 10

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

10.01 Prise du temps supplémentaire

Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées qui font normalement ce travail.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'employeur l'offre de préférence aux personnes salariées sur place.

10.02 Rappel au travail

- A) Les personnes salariées qui en expriment l'intention peuvent se soumettre à un régime de disponibilité.
- B) Lorsque les besoins du service exigent du personnel en disponibilité, les personnes salariées doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins :
 - a) qu'un nombre suffisant de personnes salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins;
 - b) qu'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.
- C) Cependant, les parties locales se rencontrent afin de discuter notamment de la nature des motifs du rappel au travail et de convenir de mesures appropriées pour solutionner efficacement la prestation des services en fonction des besoins du service et de la structure organisationnelle de l'établissement. Les parties s'efforcent de limiter le recours à la disponibilité obligatoire.

ARTICLE 11

CONGÉS FÉRIÉS, CONGÉS MOBILES ET VACANCES ANNUELLES

Section 1 : Congés fériés

11.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1^{er} juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés, incluant Noël, le Jour de l'An et le jour de la fête nationale. La liste des autres congés est déterminée par entente au niveau local.

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

Sauf si la personne salariée en avise autrement, les congés ainsi accumulés, qui ne peuvent être pris à la date où ils étaient inscrits à l'horaire à la suite du départ de la personne salariée en congé maladie ou accident du travail, sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

11.03 L'employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées d'un même service.

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.

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

Section 2 : Vacances (congés annuels)

11.04 La période située entre le 15 mai et le 15 septembre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances.

L'employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des personnes salariées à temps partiel sur la liste de disponibilité, exprimée conformément à l'article 6.06 des dispositions locales de la convention collective.

À défaut pour l'employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 15 mai au 15 septembre, les parties locales se rencontrent afin de convenir des modalités permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période.

À défaut d'entente, la période normale de congé annuel est du 15 mai au 15 octobre, à moins que les parties locales conviennent de modalités permettant de la raccourcir.

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.

- 11.05** Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, d'accident, d'accident du travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure.

Toutefois, elle doit en aviser par écrit 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.

11.06 Affichage de la liste

L'employeur affiche, avant le 1^{er} mars et le 15 août, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

Une copie de la liste est remise au représentant du syndicat.

Inscription

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

- 11.07** La personne salariée qui désire prendre ses vacances en dehors de la période normale de prise de vacances ou qui désire fractionner une semaine de vacances, doit en aviser l'employeur avant le 15 mars et s'entendre avec son employeur quant à la remise ou le fractionnement de ses vacances.

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, par service, par sous-service et par quart de travail.

Les demandes de journées de vacances fractionnées seront traitées en considérant les besoins du service.

- 11.08** 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 11.06.

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.

- 11.09** 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, n'affectant pas le choix des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté.

- 11.10** Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1^{er} avril.

- 11.11** La personne salariée siégeant comme jurée pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisés.

L'employeur détermine les dates de reprise effective de ces journées en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée.

ARTICLE 12

OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉS SANS SOLDE

Congé sans solde de quatre (4) semaines ou moins

12.01 Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, divisible en quatre (4) périodes, à la condition qu'elle en fasse la demande, par écrit, quatre (4) semaines à l'avance et qu'elle s'entende avec son employeur sur la date ou les dates de tel congé. Toute répartition différente de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur.

Congé sans solde de plus de quatre (4) semaines

12.02 Conditions d'obtention

La personne salariée comptant au moins trois (3) 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 trois (3) 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.

Ce congé est renouvelable pour une deuxième (2^e) année après entente avec l'employeur. La demande de renouvellement doit se faire un (1) mois avant l'expiration de la première (1^{ère}) année de congé.

a) Mutation volontaire

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions locales 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 intéressée la rémunération correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

c) Congé-maladie

Les jours de congé-maladie accumulés au moment du congé sans solde sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 22.29 des dispositions nationales de la convention collective.

Cependant, si la personne salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde elle ne revient pas chez l'employeur, tous les congés de maladie sont monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la personne salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention collective en vigueur au moment du début du congé sans solde de la personne salariée.

d) Modalités de retour

À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur pourvu qu'elle avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. À défaut d'avoir donné cet avis, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir de la procédure de supplantation prévue aux paragraphes 8.01 à 8.07 des dispositions locales de la convention collective. À défaut d'utiliser le mécanisme ci-dessus alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

Congé partiel sans solde

12.03 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 minimale 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 précédant celui où elle cesse de l'être.

Ce congé peut être prolongé d'au plus cinquante-deux (52) semaines dans le cas d'un congé pour études.

Congé à temps partiel

12.04 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 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.

Cependant, l'employeur peut accorder un tel congé sans que la condition relative à l'échange de postes entre personnes salariées ne soit rencontrée.

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 cessent d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin le jour précédant celui où elle cesse d'être titulaire de son poste, à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.

Congé sans solde pour enseigner

12.05 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 (Cégep), 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.

12.06 Modalités

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, la commission scolaire ou l'université.

Congé-maladie

Les jours de congé-maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés. Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés-maladie peuvent être monnayés au taux du salaire au début du congé, et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la convention collective.

- 12.07** 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, la commission scolaire ou l'université pour un autre employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait à son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation prévue aux paragraphes 8.01 à 8.07 des dispositions locales de la convention collective.

Congé partiel sans solde pour enseigner

- 12.08** 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 pour la durée d'une session afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel (Cégep), 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.

Après entente avec l'employeur, ce congé est renouvelable pour d'autres sessions.

12.09 Modalités

Les modalités applicables au congé partiel sans solde pour enseigner sont les mêmes que ceux du congé partiel sans solde prévu à l'article 18.01 et 18.03 des dispositions nationales de la convention collective.

Congé sans solde pour études

- 12.10** 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.
- 12.11** Cette absence ne doit pas excéder douze (12) mois continus. Sur autorisation de l'employeur, ce congé peut être renouvelé pour une période déterminée.
- 12.12** À son retour, elle peut réintégrer son ancien poste ou un poste équivalent.

Congé sans solde pour exercer une fonction civique

- 12.13** 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.

Aux termes 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.

- 12.14** La prise de la semaine sans solde est à la discrétion de la personne salariée
- 12.15** La personne salariée non titulaire de poste (TPO) réintègre son ancienne affectation à la fin de son congé sans solde, sans préjudice à ses droits acquis.

ARTICLE 13

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Énoncé de principe et définitions

13.01 Développement des ressources humaines

Aux fins des présentes dispositions locales, 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 habiletés 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 de l'établissement et aux besoins professionnels 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 16.14 des dispositions nationales de la convention collective.

Les parties reconnaissent l'importance de promouvoir le développement des ressources humaines et elles s'engagent à coopérer à cette fin.

13.02 La mise à jour

Les activités de mise à jour sont celles 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.

Les activités de mise à jour sont assurées par l'établissement avec le concours des organismes gouvernementaux intéressés, s'il y a lieu.

13.03 Le perfectionnement

Les activités de perfectionnement ont pour but de permettre à une personne salariée ou à un groupe de personnes salariées d'acquérir une compétence accrue dans leur champ d'activités.

Le perfectionnement s'adresse à une ou à des personnes salariées d'un établissement en vue de leur participation à des activités généralement intensives de courte durée, spécialement conçues en fonction des besoins de l'établissement.

Palier local

13.04 Dépenses de mise à jour et de perfectionnement

L'employeur consacre, du 1^{er} juillet au 30 juin de chaque année, pour des activités de perfectionnement prévues au présent article, pour l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation, au moins cinquante pour cent (50 %) du budget prévu à l'article 14 des dispositions nationales de la convention collective

Dans les soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur des dispositions locales, les parties doivent convenir de l'utilisation des sommes non engagées et prévues à la convention collective antérieure. À défaut d'entente, les sommes seront reconduites dans le budget de l'année suivante.

13.05 Le montant déterminé au paragraphe 13.04 des dispositions locales de la convention collective est utilisé pour le remboursement des salaires, des avantages sociaux, des frais pédagogiques, des frais de déplacement et des 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, 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. À l'intérieur d'un rayon de quarante (40) km, les parties locales pourront apprécier toute situation particulière.

La personne salariée reçoit une compensation des frais de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des activités de mise à jour et de perfectionnement dispensées à plus de cinquante (50) km de son lieu habituel de travail. À l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) 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

- 13.06** 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 au paragraphe 13.04 des dispositions locales de la convention collective, un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins.
- 13.07** L'employeur soumet au syndicat local le plan élaboré en vertu du paragraphe 13.06 des dispositions locales de la convention collective pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés, et ce, en vue de son approbation.
- 13.08** L'employeur actualise les activités de mise à jour et de perfectionnement dont les modalités ont fait l'objet d'une approbation au palier local ou qui, en vertu des dispositions du paragraphe 13.16 des dispositions locales de la convention collectives, ont fait l'objet d'une entente ou d'une décision.

Éligibilité et sélection

- 13.09** Les activités de mise à jour et de perfectionnement s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'unité de négociation.
- 13.10** L'employeur détermine avec le syndicat local 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, d'équipements ou d'appareils bénéficie d'une activité de mise à jour.

- 13.11** L'employeur fait connaître aux personnes salariées de l'unité de négociation, par affichage aux endroits habituels, les renseignements suivants :
- a) l'activité, les objectifs d'apprentissage correspondants, la durée ainsi que le nombre de personnes salariées pouvant y participer;
 - b) les conditions générales d'admissibilité, la catégorie de personnes salariées visée et le processus de sélection des personnes salariées;
 - c) les formules de demandes de participation à ces activités.
- 13.12** L'employeur reçoit les demandes de participation des personnes salariées et procède à la sélection des personnes candidates.
- 13.13** L'employeur avise la personne candidate choisie de l'activité dont elle bénéficie ainsi que des modalités, des conditions et des bénéfices qui s'y rattachent.

- 13.14** L'employeur transmet au syndicat local 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.
- 13.15** L'employeur transmet annuellement au syndicat local le bilan des activités de mise à jour et de perfectionnement, y incluant les sommes consacrées.
- 13.16** À la demande de l'une ou l'autre des parties, toute mésentente portant sur la détermination des modalités d'application du plan d'activités ou des critères de sélection des personnes candidates est soumise à la médiation pré arbitrale du ministère du Travail avant d'être référée à l'arbitrage. À défaut, ou si la mésentente persiste au terme de la médiation, les parties soumettent la mésentente à un arbitre sur lequel elles s'entendent afin que ce dernier dispose du litige. À défaut d'entente sur l'arbitre, l'une ou l'autre des parties peut adresser une demande au ministère du Travail.

Perfectionnement (formation) local

Congé avec solde

- 13.17** Avec l'autorisation de l'employeur, toute personne salariée peut participer à des activités jugées d'intérêt pour les besoins du service et de formation professionnelle.
- 13.18** Avec l'autorisation de l'employeur, la personne salariée qui s'inscrit à l'une de ces activités professionnelles est libérée, sans perte de salaire ni autres bénéfices.
- 13.19** Les frais engagés 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.

ARTICLE 14

ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT AVEC LES USAGERS

- 14.01** Les conditions de travail particulières applicables aux personnes salariées appelées à accompagner les bénéficiaires à une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures font l'objet d'une entente entre les parties dans les trente (30) jours de l'activité.

ARTICLE 16

RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

- 16.01** L'employeur traite ses personnes salariées avec justice, et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

ARTICLE 17

AFFICHAGE D'AVIS

- 17.01** L'employeur met à la disposition du syndicat un maximum de dix (10) tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise au représentant du syndicat. Pour les autres installations de l'établissement qui ne figurent pas à 17.03, l'employeur partagera les tableaux patronaux avec le syndicat.
- 17.02** Le syndicat peut afficher sur ces tableaux 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.
- 17.03** Les mesures et les emplacements spécifiques seront convenus entre les parties, dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, pour chacune des installations de l'établissement suivantes :
- L'Hôpital de Baie St-Paul
 - L'Hôpital de La Malbaie
 - Centre communautaire Charlevoix-Est
 - Centre d'hébergement Bellerive
 - CLSC de Baie St-Paul
 - CLSC de La Malbaie

ARTICLE 18

ORDRES PROFESSIONNELS

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

ARTICLE 19

PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES

- 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.
- 19.02** 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, ses qualifications professionnelles, ainsi que l'unité administrative dans laquelle il exerce sa profession.
- 19.03** 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.
- 19.04** 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.
- 19.05** Dans le cas où la personne salariée est l'objet d'une plainte de nature pénale ou criminelle dans l'exercice de ses fonctions, celle-ci a droit, lors de toute rencontre avec l'employeur, d'être accompagnée d'un représentant syndical.

L'employeur décide du maintien ou non de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions. Avec l'accord de la personne salariée concernée, l'employeur convient avec le syndicat, s'il y a lieu, d'autres mesures.

ARTICLE 20

CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS

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

1. Elle est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire ainsi que pendant son retour à l'établissement.

Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention collective y compris le taux de 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 le bénéficiaire, 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 rémunérée alors conformément au paragraphe 19.07 de la convention collective.
4. L'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives, et ce, selon les normes énoncées à l'article 27 de la convention collective.

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 bénéficiaire, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit.

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

ARTICLE 22

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

- 22.01** Dans les soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective locale, le syndicat fait parvenir à l'employeur la liste des uniformes qu'il juge nécessaires. Dans les trente (30) jours subséquents, l'employeur, après consultation avec le syndicat, lui remet la liste des uniformes requis.
- 22.02** Le style et la coupe de ces uniformes font l'objet d'une entente au niveau local.
- 22.03** L'employeur choisit les tissus, après consultation avec le syndicat.
- 22.04** Les uniformes complets ou incomplets requis en vertu du paragraphe 22.01 sont fournis et entretenus aux frais de l'employeur.

ARTICLE 23

VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

- 23.01** L'employeur fournit aux personnes salariées des casiers sous clé, pour le dépôt de leurs vêtements.
- 23.02** L'employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux personnes salariées.

ARTICLE 24

MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

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, la nature et le montant des primes, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la banque de congé annuel (vacances) courante et cumulée, le kilométrage payé, l'ancienneté, la banque de temps accumulés, les congés mobiles, la nature et le montant des déductions effectuées et 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 L'employeur remet à la personne salariée, le jour de son départ, un état signé des montants dus en salaires et en bénéfices marginaux, à la condition que la personne salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

L'employeur remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie de la personne salariée, y incluant ses bénéfices marginaux.

24.03 Sur demande de la personne salariée, au bureau du personnel, l'employeur lui communique le nombre de congés-maladie accumulés dans sa caisse.

24.04 La paie est distribuée aux deux (2) semaines par dépôt bancaire, selon le régime déjà établi dans l'établissement au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention.

Le syndicat et l'employeur peuvent convenir localement de modalités différentes.

Toutefois, l'employeur doit consulter le syndicat pour discuter des modalités de transition dans le cas où la paie n'est pas distribuée aux deux (2) semaines. En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.

Erreur

24.05 Advenant une erreur sur la paie de cinq dollars (5,00 \$) 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 la 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 l'employeur, il est convenu que la récupération d'une telle somme par l'employeur sera effectuée selon les critères et les 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) semaine, 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 signification de l'erreur.

Congé annuel

24.07 Sur demande de la personne salariée, la rémunération du congé annuel est remise à la personne salariée avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

24.08 Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.

ARTICLE 25

ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE

25.01 Les parties conviennent d'encourager l'établissement d'une caisse d'économie.

À la demande de la personne salariée, l'employeur effectue la retenue à la source au profit d'une caisse d'économie.

Les sommes ainsi prélevées sont remises dans la semaine qui suit la perception, à moins d'entente contraire entre les parties.

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, elle a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les dispositions apparaissant à l'article 25 des dispositions nationales de la convention collective.

26.02 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;
4. Tout autre critère que les parties conviendront.

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

26.03 Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur détermine les moyens de transport.

Repas

26.04 Sous réserve des dispositions relatives aux allocations de déplacement prévues aux dispositions nationales de la convention collective, les repas ne sont payés qu'en autant que la personne salariée ne puisse se rendre à son domicile ou à l'établissement dans un délai raisonnable.

26.05 Le remboursement des déboursés effectué en vertu des paragraphes 26.04 et 25.06 des dispositions nationales de la convention collective est effectué sur présentation de pièces justificatives.

26.06 Si une personne salariée bénéficie à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective d'un système plus avantageux, elle continuera d'en bénéficier pour la durée de la convention en autant qu'elle occupe les mêmes fonctions.

ARTICLE 27

NÉGOCIATION DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 27.01** Les parties se donnent six (6) mois pour renégocier les dispositions locales après le 31 mars 2010. Au terme de cette période, l'une ou l'autre des parties peut demander l'intervention d'un médiateur désigné par le ministère du Travail.

Dans le cas d'échec de la conciliation ou de la médiation, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le différend à l'arbitrage, en vertu des dispositions du Code du travail relatives à l'arbitrage de différend.

- 27.02** L'arbitre a tous les pouvoirs nécessaires à l'exercice de sa compétence et les dispositions pertinentes du Code du travail du Québec applicables à un différend s'appliquent en les adaptant.

- 27.03** L'arbitre choisit, pour régler les matières qui font toujours l'objet d'un désaccord, soit l'offre finale du syndicat, soit celle de l'établissement.

L'offre choisie par l'arbitre ne doit pas entraîner de coûts supplémentaires à ceux existants pour la mise en œuvre des matières visées et doit assurer la prestation des services à la clientèle.

ARTICLE 28

DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

28.01 À chaque fois qu'une disposition réfère à la date d'entrée en vigueur, celle-ci est réputée être le 14 septembre 2008.

28.02 La convention collective demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2010.

28.03 Les lettres d'entente et les annexes font partie intégrante de la convention collective.

28.04 La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

PARTIE II

ANNEXE

ANNEXE 1

PRIVILÈGES ACQUIS

L'employeur maintient les droits acquis qui seront identifiés par les parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective locale.

Ces droits acquis peuvent faire référence autant à des conditions générales qu'à des droits dévolus à des individus.

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1 CONCERNANT LES CONGÉS FÉRIÉS

Considérant la Loi 30 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;

Considérant la négociation des vingt-six (26) matières sous juridiction locale;

Considérant les discussions entre les parties;

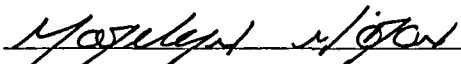
Celles-ci conviennent de ce qui suit :

1. L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1^{er} juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés, incluant Noël, le Jour de l'An et le Jour de la Fête nationale ;
2. Les deux (2) mobiles sont exclus de la liste des congés fériés ;
3. Les congés Veille de Noël et Veille du Jour de l'An remplacent les deux (2) mobiles exclus ;
4. La liste des congés fériés est la suivante :
 - Confédération
 - Fête du Travail
 - Action de grâces
 - Veille de Noël
 - Noël
 - Lendemain de Noël
 - Veille du Jour de l'An
 - Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
 - Vendredi saint
 - Lundi de Pâques
 - Fête des Patriotes
 - Fête nationale

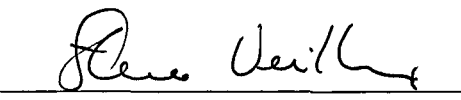
LETTRE D'ENTENTE NO 2 ABSENCE À DURÉE INDÉTERMINÉE

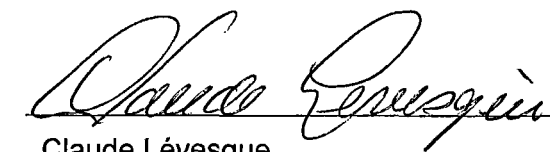
Aux fins d'application des dispositions de la convention collective locale, toute absence à durée indéterminée sera considérée comme une absence de vingt-huit (28) jours ou moins.

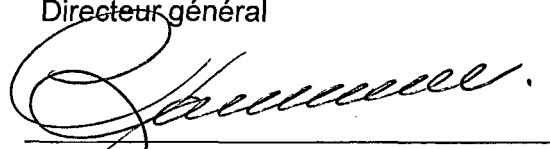
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À BAIE ST-PAUL, LE 22 AVRIL 2008


Marilyn Neron
Vice-présidente section CSSS de Charlevoix


Claude Thériault
Représentant aux griefs section CSSS de
Charlevoix


Steeve Veilleux
Conseiller syndical


Claude Lévesque
Directeur général


Pierre Lachance
Directeur des ressources humaines