

Objet : Entente  
N° certificat : DQ-2012-8386

N° dossier d'accréditation : AQ-2000-6412

**EMPLOYEUR**

AGENCE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES  
SOCIAUX DE LA CAPITALE-NATIONALE

555, BOULEVARD WILFRID-HAMEL EST  
QUÉBEC QC G1M 3X7

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

**ASSOCIATION**

SYNDICAT DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE  
DE L'AGENCE DE LA CAPITALE-NATIONALE (CSQ)

2400, AVENUE D'ESTIMAUVILLE  
QUÉBEC QC G1E 7G9

Affiliation : Centrale des Syndicats du Québec

Date signature : 2012-04-18	Nombre de salariés visés :	Date début :
Date dépôt : 2012-07-18		Date d'expiration :

Remarque :

Catégorie 4 - Dispositions locales.

Elena Moldovan  
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757    2012-08-14  
Téléphone                      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

**AGENCE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX  
DE LA CAPITALE-NATIONALE**

**SYNDICAT DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE  
L'AGENCE DE LA CAPITALE-NATIONALE (CSQ)**

**CONVENTION COLLECTIVE  
DANS LE CADRE DES NÉGOCIATIONS LOCALES**

**CATÉGORIE 4**

**DISPOSITIONS LOCALES**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Article 1 - Définitions</b> .....	4
<b>Article 7 - Libération pour activités syndicales et affichage d'avis</b> .....	6
<b>Article 10 - Embauche – mutation – liste de disponibilité</b> .....	7
Section III - Période de probation .....	7
La durée et les modalités de la période de probation .....	7
Section IV - Mutation .....	7
Les règles de mutations volontaires .....	7
Section V - Liste de disponibilité .....	11
A. Le poste temporairement dépourvu de son titulaire .....	11
B. Les règles applicables aux personnes salariées lors d'assignations.....	11
Section VI - Déplacement .....	14
<b>Article 14 - Surplus de personnel</b> .....	15
Section II - Procédure de supplantation et/ou mise à pied .....	15
<b>Article 19 - Congés sans solde</b> .....	18
Congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université.....	18
Congé sans solde pour études .....	18
Congé pour reprise d'examen .....	19
Congé sans solde pour fonction civique .....	19
Congé pré-électoral .....	19
Congé post-électoral .....	19
Congé sans solde pour motifs personnels .....	19
A. Congé sans solde de 20 jours ouvrables et moins .....	19
B. Congé sans solde de plus de 20 jours à six (6) mois .....	20
C. Congé sans solde de plus de six (6) mois à un (1) an .....	20
Congé à temps partiel .....	21
Congé familial .....	21
Modalités relatives aux congés sans solde .....	22
Retour .....	22
Modalités de retour .....	22
Droit de postuler .....	22
Congé annuel .....	22
Congés de maladie .....	23
<b>Article 23 - Assurance responsabilité et responsabilité professionnelle</b> .....	24
<b>Article 26 - Dispositions générales relatives à la rémunération et aménagement des heures et de la semaine de travail</b> .....	25
Section I - Aménagement des heures et de la semaine de travail .....	25

<b>Article 32</b>	<b>- Développement des ressources humaines</b>	<b>26</b>
<b>Article 34</b>	<b>- Temps supplémentaire, rappel au travail</b>	<b>29</b>
<b>Article 35</b>	<b>- Service de garde</b>	<b>30</b>
<b>Article 36</b>	<b>- Congés annuels</b>	<b>31</b>
<b>Article 37</b>	<b>- Congés fériés</b>	<b>33</b>
<b>Article 40</b>	<b>- Allocations diverses (allocations de déplacement)</b>	<b>34</b>
<b>Article 47-L</b>	<b>- Perte et destruction de biens personnels</b>	<b>35</b>
<b>Article 48-L</b>	<b>- Modalités de paiement des salaires</b>	<b>36</b>
<b>Article 49-L</b>	<b>- Durée des dispositions locales de la convention collective</b>	<b>39</b>

## **ARTICLE 1 - DÉFINITIONS**

### **1.17.00-L Centre d'activités**

Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'Agence. Les parties conviennent qu'à l'Agence, les centres d'activités sont des directions, c'est-à-dire les unités hiérarchiques qui sont encadrées par des cadres supérieurs.

Les parties peuvent, par arrangement, convenir des paramètres relatifs à la détermination des centres d'activités.

### **1.17.01-L Unité de service**

Ensemble d'activités spécifiques constituant une subdivision d'une direction (centre d'activités de l'Agence).

Les parties conviennent qu'à l'Agence les unités de service sont sous la responsabilité des cadres intermédiaires.

### **1.18.00-L Poste**

« Poste » désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales touchant des titres d'emploi à l'intérieur d'un centre d'activités et, le cas échéant, d'une unité de service où cette affectation est assumée.

### **1.18.01-L Poste à temps complet**

« Poste à temps complet » désigne un poste dont le nombre d'heures correspond à celui prévu au titre d'emploi.

### **1.18.02-L Poste à temps partiel**

« Poste à temps partiel » désigne un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui prévu au titre d'emploi.

### **1.18.03-L Poste fusionné**

Le poste fusionné désigne une affectation de travail identifiée par les attributions d'un ou de deux titres d'emploi à l'intérieur d'un ou de deux centres d'activités et, le cas échéant, de une ou deux unités de service.

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.

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.

Au terme du délai prévu au paragraphe précédent, l'Employeur procède à l'affichage du poste fusionné conformément aux dispositions locales de la convention, article 10 section IV.

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 suivant la procédure prévue à l'article 12 des dispositions nationales et l'arbitre nommé doit l'entendre prioritairement à tout autre grief.

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.

**1.19-L Poste temporairement dépourvu de titulaire**

Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque ce dernier s'absente, notamment pour les raisons définies à la clause 10.24-L des dispositions locales de la convention.

## **ARTICLE 7 - LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES ET AFFICHAGE D'AVIS**

**7.19-L** Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la présente convention, l'Employeur permet au Syndicat d'utiliser le courrier interne et les systèmes de messagerie vocale et électronique dont il dispose, dans le respect de la Politique de la sécurité des actifs informationnels de l'Agence de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale en vigueur dans l'organisation.

Le Syndicat peut utiliser sans frais les salles de réunion dont dispose l'Employeur, sauf en cas de grève, conformément à la procédure en place.

## **ARTICLE 10 - EMBAUCHE – MUTATION – LISTE DE DISPONIBILITÉ**

### **Section III – Période de probation**

#### **LA DURÉE ET LES MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION**

**10.06.00-L** Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation de cent quatre-vingts (180) jours.

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 fériés payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

**10.06.01-L** La période de probation peut être prolongée par entente écrite entre la personne représentante syndical et l'Employeur.

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

**10.08.00-L** La personne qui bénéficie à l'embauchage d'un programme d'accueil et d'orientation est considérée comme personne salariée; la durée de sa période de probation, telle que définie au niveau local, est prolongée pour une durée équivalente à celle du programme.

### **Section IV - Mutation**

#### **LES RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES**

**10.09-L** L'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas des mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.07 des dispositions nationales de la convention, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un an.

Les parties peuvent, par arrangement, modifier ces délais.

Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours de calendrier. En même temps, 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.

Pour les titres d'emploi de technicien :

- a) Un poste à temps partiel vacant ou nouvellement créé doit comporter un minimum de 3.5 heures par jour.
- b) Dans le cas où il y a une augmentation permanente du nombre d'heures à octroyer dans un titre d'emploi, les parties se rencontrent afin de discuter de la distribution des heures entre les personnes salariées de ce titre d'emploi titulaires de poste à temps partiel du centre d'activités et, le cas échéant, de l'unité de service, en tenant compte de leur ancienneté, des besoins du service et des exigences rattachées aux heures à distribuer.

**10.10-L** L'affichage doit contenir :

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

**10.11-L** Ce poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage.

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.

**10.12-L** Toute personne salariée peut solliciter ce poste et, si elle le désire, prendre connaissance de la liste des candidatures au bureau du personnel. De plus, toute personne salariée détentrice de poste peut poser sa candidature dans un autre centre d'activités ou une autre unité de service que celui ou celle où elle occupe un poste.

**10.13-L** Dès qu'une personne salariée présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'Employeur au Syndicat.

**10.14-L** Pour les titres d'emploi de professionnel, le poste est accordé à la personne salariée la plus compétente, à l'intérieur de l'unité de négociation, parmi celles qui ont postulé et qui répondent aux exigences pertinentes. En cas de contestation sur la plus grande compétence de la personne salariée à qui le poste est accordé, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

**10.15-L** Pour les titres d'emploi de professionnel, le poste est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur, si plusieurs personnes salariées ont une compétence équivalente.

**10.16-L** Pour les titres d'emploi de technicien, le poste doit être accordé et est 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 requises par l'Employeur doivent être pertinentes et en relation, d'une part, avec la nature des fonctions et, d'autre part, avec la complexité relative des attributions du poste à combler. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

Lorsque l'Employeur utilise des tests dans sa procédure de sélection, il informe au préalable la personne salariée de la nature du test qu'il exige et ce qu'il entend vérifier par ce moyen.

**10.17-L** 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.

Au terme 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.

**10.18-L** Pour le personnel professionnel, la personne candidate à qui le poste est attribué en vertu de la clause 10.15-L ou 10.16-L a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trois (3) mois. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Pour le personnel technique, la personne candidate à qui le poste est attribué en vertu de la clause 10.17-L, a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée de vingt (20) jours de travail. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste au terme de sa période 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 réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que la personne salariée n'avait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

**10.19-L** Lorsqu'une personne salariée est en période d'initiation et d'essai à un poste quelconque, elle reçoit la rémunération attachée à ce poste.

**10.20-L** La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article.

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

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

**10.22-L** **Changement de statut**

Une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui obtient un poste à temps complet par voie d'affichage change de statut. Elle conserve l'ancienneté acquise dans l'autre statut comme si elle l'avait acquise dans son nouveau poste.

La personne salariée à temps complet ou non détentrice de poste devient personne salariée à temps partiel par voie d'affichage et elle transporte son ancienneté. Cette personne salariée est alors soumise aux dispositions visant les personnes salariées à temps partiel.

Dans les deux (2) cas énumérés ci-haut, la personne salariée n'a pas à donner sa démission.

La personne salariée à temps complet qui devient une personne salariée à temps partiel a droit à l'indemnité de congé annuel prévue à la clause 36.05 des dispositions nationales de la convention et accumulée jusqu'à la date du changement. Ses jours maladie accumulés selon la clause 21.31 des dispositions nationales de la convention et non utilisés lui seront payés selon la clause 21.32 des dispositions nationales de la convention.

La personne salariée détentrice de poste peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité, et ce, conformément aux dispositions prévues à l'article 10, section V des dispositions locales de la convention.

## **Section V – Liste de disponibilité**

### **A - LE POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE**

**10.23-L** Un poste est temporairement dépourvu de sa ou de son titulaire, lorsque la personne salariée titulaire est absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- activités syndicales;
- congé annuel;
- congé sans solde prévu à l'article 20 (Droits parentaux);
- congé à traitement différé;
- maladie ou accident;
- congés parentaux;
- congés spéciaux;
- congés sans solde;
- période d'affichage d'un poste;
- période durant laquelle l'Agence attend la personne salariée du SRMO;
- absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement à un poste hors de l'unité de négociation.

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 et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de titulaire, elle communique par écrit, à la demande du Syndicat, les raisons de sa décision.

#### **Ordre d'assignation**

Aux fins de combler un poste temporairement dépourvu de sa ou de son titulaire, de rencontrer les surcroîts temporaires de travail, d'exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à un an) ou pour toute autre raison convenue entre les parties, l'Employeur procède à l'assignation du personnel dans l'ordre et de la façon suivante :

1. les personnes salariées de l'équipe de remplacement prévue à l'article 15.01 des dispositions nationales de la convention;
2. les personnes salariées de la liste de disponibilité prévue au présent article des dispositions locales de la convention collective.

### **B - RÈGLES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES LORS D'ASSIGNATIONS**

**10.24-L** La liste de disponibilité peut être utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des surcroîts temporaires de travail, d'une durée maximale d'un (1) an (avec possibilité de prolongation pour une autre période n'excédant pas un (1) an, après entente entre les parties), pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à un (1) an, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

Aux fins d'application de la présente clause et par arrangement, les parties peuvent convenir que les personnes salariées de la liste de disponibilité affectées à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus, sont considérées, pendant cette période, comme personne salariée à temps complet.

- 10.25-L** La liste de disponibilité comprend :
- a) Les personnes salariées mises à pied à l'exception de celles visées par la clause 15.03 des dispositions nationales de la convention;
  - b) Les personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé, par écrit, une disponibilité en sus du poste qu'elles détiennent;
  - c) Les personnes salariées qui ont démissionné de leur poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité;
  - d) Les personnes salariées non détentrices de poste, un (1) mois avant la fin de leur assignation;
  - e) Les personnes salariées détentrices de poste à temps partiel désireuses d'une assignation à temps complet à long terme d'un an (1) et plus.

**10.26-L** La personne salariée peut s'inscrire à plus d'un titre d'emploi.

**10.27-L** L'Employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité selon la procédure décrite à la clause 10.29-L.

**10.28-L** Procédure d'appel au travail des personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité :

- a) La liste de disponibilité est appliquée par titre d'emploi.
- b) L'appel se fait par ordre d'ancienneté en fonction de la disponibilité exprimée par la personne salariée, en autant que cette dernière puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et que sa disponibilité rencontre les besoins complets de l'assignation.
- c) L'appel se fait par téléphone ou messagerie. La personne salariée dispose de 48 heures pour transmettre sa décision lorsque le besoin est supérieur à vingt (20) jours de travail.
- d) Si la personne salariée refuse, la suivante est appelée et ainsi de suite.
- e) L'Employeur n'est pas tenu de considérer les personnes salariées pour la répartition du temps supplémentaire sauf lorsqu'elles effectuent une assignation d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail ou lorsqu'elles sont titulaires d'un poste à temps partiel dans le centre d'activité concerné.
- f) Si l'assignation est accordée à une personne salariée détentrices de poste à temps partiel, le poste de cette personne salariée sera comblé par une personne salariée non détentrices de poste inscrite à la liste de disponibilité.

- g) L'Employeur avise, par écrit, la personne salariée de la liste de disponibilité ou de l'extérieur qui remplace à un poste temporairement dépourvu de sa ou de son titulaire :
1. de l'identité du poste;
  2. du nom de la ou du titulaire;
  3. de la durée probable de son absence.

Il fait parvenir copie de cet avis au Syndicat.

#### **10.29-L Bénéfices des personnes salariées non détentrices de poste**

- a) La personne salariée non détentrice de poste a droit, sauf dispositions contraires, à tous les avantages de la convention collective durant la période effectivement travaillée.
- b) Elle conserve son ancienneté et l'accumule lors de chaque période durant laquelle elle a effectivement travaillé et peut utiliser cette ancienneté conformément à l'article 10, section IV des dispositions locales de la convention. Cependant, elle ne pourra se prévaloir des dispositions du présent paragraphe que pour une période de douze (12) mois suivant la date effective de sa fin d'assignation.
- c) La personne salariée de la liste de disponibilité qui occupe un poste ou, successivement et consécutivement, des assignations pour une durée supérieure à un an, reçoit un préavis de fin d'assignation de un (1) mois et est réinscrite sur la liste de disponibilité. Si aucune assignation ne lui est offerte au terme de son assignation, elle peut supplanter la personne salariée la moins ancienne de la liste de disponibilité en assignation, à la condition :
1. De répondre aux exigences normales de la tâche;
  2. De posséder plus d'ancienneté que cette personne salariée supplantée;
  3. Que la disponibilité exprimée corresponde à l'assignation de la personne salariée supplantée.

La personne salariée supplantée en vertu des dispositions du présent paragraphe voit son nom inscrit sur la liste de disponibilité.

Lorsqu'une assignation à temps complet devient à temps partiel, la personne salariée qui détient l'assignation peut la conserver ou être inscrite sur la liste de disponibilité. Si cette personne salariée a occupé une assignation ou, successivement et consécutivement, des assignations pour une durée supérieure à un (1) an, elle peut également choisir de supplanter selon les dispositions prévues au paragraphe c).

## Section VI - Déplacement

**10.30-L** Désigne une assignation d'une personne salariée, exigée par l'Employeur.

**10.31-L** En aucun cas, la personne salariée n'est tenue d'accepter une assignation si ce n'est dans les cas spécifiques suivants, pourvu que l'assignation soit compatible avec le poste qu'elle détient et de même ordre.

a) Dans un cas fortuit ou de force majeure

Tel déplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté. La personne salariée déplacée ne subit aucune diminution de salaire.

b) Dans le cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités déterminé.

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

Tel déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail. La personne salariée ne subit alors aucune diminution de salaire.

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

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

## **ARTICLE 14 - SURPLUS DE PERSONNEL**

### **Section II – Procédure de supplantation et/ou mise à pied**

#### **14.15.00-L Procédure de supplantation**

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<sup>re</sup> étape:** Dans un titre d'emploi et dans le statut visé à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la personne salariée de ce titre d'emploi et de ce statut qui a le moins d'ancienneté est affectée.

**2<sup>o</sup> étape:** Cette personne salariée doit supplanter dans le centre d'activités de son choix, la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite, à la condition de répondre aux exigences normales de la tâche.

**3<sup>o</sup> étape:** La personne salariée affectée par l'application de l'étape précédente ou celle qui n'a pu l'utiliser, 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 à la présente clause, pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

**14.20-L** La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue à la clause 14.15.00-L, si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.15.00-L. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir personne salariée à temps complet. De la même façon, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue à la clause 14.15.00-L, si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.15.00-L. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.



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 à la clause 14.15.00-L, sauf quant à l'identité de statut.

**14.21-L** Lorsque l'Employeur abolit le poste d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel en vertu des clauses 14.10 à 14.14 des dispositions nationales de la convention, ou lorsqu'une personne salariée supplante en vertu de la clause 14.15.00-L ou 14.20-L des dispositions locales de la convention, c'est la personne salariée la moins ancienne du centre d'activités, du titre d'emploi et du statut visés qui est affectée; s'il s'agit d'une supplantation en vertu de la clause 14.15.00-L ou 14.22-L, elle doit en plus satisfaire aux exigences normales de la tâche.

**14.22-L** 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 à la clause 14.15.00-L, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 26 section I des dispositions locales de la convention.

**14.23-L** La personne salariée visée par l'application des clauses 14.15.00-L, 14.20-L et 14.22-L reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

Une copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

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

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 cette clause, sont considérées comme personnes salariées professionnelles diplômées universitaires, les personnes salariées couvertes par l'un des titres d'emploi professionnels prévus à la convention collective.

**14.25-L** Supplantation entre les techniciens de même profession.

Les personnes salariées techniciennes se voient appliquer les dispositions de supplantation uniquement entre elles.

## ARTICLE 19 - CONGÉS SANS SOLDE

Matière : 12

### **Congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cegep ou une université**

**19.06-L** Après entente avec l'Employeur, la personne salariée qui a au moins cinq (5) ans de service obtient, après une demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel ou dans une commission scolaire ou dans une université.

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

À la fin du congé, la personne salariée ne peut se prévaloir d'un congé prévu aux clauses 19.06-L, 19.11-L et à la présente clause des dispositions locales, sans avoir travaillé à l'Agence un nombre d'années équivalent à son absence.

### **Congé sans solde pour études**

**19.07-L** Après entente avec l'Employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service obtient, après demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou en trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.

**19.08-L** La personne salariée en congé sans solde pour étude, qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de disponibilité selon les modalités prévues à la Section V – Liste de disponibilité de l'article 10 des dispositions locales de la convention, sans devoir démissionner. Sauf en ce qui a trait à l'alinéa 1) de la clause 19.02 des dispositions nationales de la convention, la personne salariée qui se prévaut des dispositions de la présente clause 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.

À la fin du congé, la personne salariée ne peut se prévaloir d'un congé prévu aux clauses 19.05-L, 19.11-L et à la présente clause des dispositions locales, sans avoir travaillé à l'Agence un nombre d'années équivalent à son absence.

### **Congé pour reprise d'examen**

- 19.09-L** Une personne salariée qui a échoué un ou plusieurs examen(s) relatif(s) à ses études se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et subir sa ou ses reprise(s) d'examens.

### **Congé sans solde pour fonction civique**

#### **Congé pré-électoral**

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

Pendant cette période, la personne salariée conserve tous ses droits et privilèges.

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

#### **Congé post-électoral**

- 19.11-L** Si elle est élue, 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.

À la fin du congé, la personne salariée ne peut se prévaloir d'un congé prévu aux clauses 19.05-L, 19.06-L, 19.11-L des dispositions locales, sans avoir travaillé deux (2) années à l'Agence.

- 19.12-L** **Congé sans solde pour motifs personnels**

#### **A. Congé sans solde de 20 jours ouvrables et moins**

Après un (1) an de service à l'Agence, toute personne salariée a droit, à chaque année, à un congé sans solde d'une durée maximale de vingt (20) jours ouvrables. Ce congé peut être pris en semaines ou en jours fractionnés.

Les dates de prise du congé doivent faire l'objet d'une entente avec le supérieur immédiat en fonction de l'organisation du travail dans la direction ou l'unité de service concernée.

Les parties conviennent d'un régime d'étalement du revenu d'une durée maximale de douze (12) mois pour un congé équivalent à vingt (20) jours ouvrables ou moins

sans solde. La personne salariée doit en faire la demande au moins trente (30) jours à l'avance.

Ce régime remplace le congé sans solde de vingt (20) jours et moins prévu à la présente clause et n'a pas préséance sur les règles de prise du congé annuel prévues à l'article 36 des dispositions nationales et locales de la convention.

#### **B. Congé sans solde de plus de vingt (20) jours à six (6) mois**

Après trois (3) ans de service, la personne salariée a droit, après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde n'excédant pas six (6) mois pour travailler chez un autre employeur.

Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son supérieur immédiat, au moins trente (30) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

#### **C. Congé sans solde de plus de six (6) mois à un (1) an**

Après cinq (5) ans de service dans l'Agence, toute personne salariée après entente avec l'Employeur, a droit à chaque période de cinq (5) ans à une prolongation du congé sans solde pour une durée totale n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir ce congé extensionné, 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.

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

Toutefois, si l'Employeur ne peut conserver le poste de la personne salariée, il devra en aviser celle-ci avant son départ en congé et lui en donner les motifs. Dans ce dernier cas, la personne salariée devra se prévaloir des dispositions de la clause 19.15.-L des dispositions locales.

La personne salariée peut, après un avis de trente (30) jours, mettre fin à son congé avant la date prévue.

À la fin du congé, la personne salariée ne peut se prévaloir d'un congé prévu aux clauses 19.05-L et 19.06-L et à la présente clause des dispositions locales, sans avoir travaillé à l'Agence un nombre d'années équivalent à son absence.

### **Congé à temps partiel**

- 19.13-L** Sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel sans solde 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 une (1) année de service. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours/semaine. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée de son congé. Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiés sans une entente entre les parties. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé à temps partiel, la personne salariée obtient un nouveau poste, son congé à temps partiel cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

Pendant la durée du congé partiel sans solde, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite, auquel cas elle se voit reconnaître le service et le traitement admissibles correspondant au congé. À cet effet, la personne salariée et l'Employeur versent leur contribution respective au régime de retraite.

### **Congé familial**

- 19.14-L** Un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois est accordé à la personne salariée qui en fait la demande quinze (15) jours à l'avance si la maladie de son père, de sa mère, de sa conjointe ou son conjoint ou de son enfant autre qu'un enfant mineur requiert sa présence.

Pendant ce congé sans solde, la personne salariée peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé sans solde et en versant la totalité des primes, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurances en vigueur.

À l'expiration de ce congé ou en tout temps avant son expiration, la personne salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance.

Advenant le cas où le poste de la personne salariée n'existe plus, elle peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions locales de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus à l'article 14 Surplus de personnel; Section II Procédure de supplantation et/ou de mise à pied; des dispositions nationales et locales.

## **Modalités relatives aux congés sans solde**

### **Retour**

- 19.15-L** La personne salariée doit, dans le cas du congé post-électoral, informer l'Employeur au plus tard huit (8) jours après l'expiration de son mandat, de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis. Dans les autres cas, elle doit, trente (30) jours avant l'expiration du congé, aviser l'Employeur de son retour en service.

### **Modalités de retour**

- 19.16-L** En tout temps, au cours du congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

Pendant la durée du congé ou pendant une durée maximale de deux (2) ans, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de la Section V – Liste de disponibilité de l'article 10 des dispositions locales.

Advenant le cas où le poste de la personne salariée en congé sans solde n'existe plus, elle peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions locales de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus à l'article 14 - Surplus de personnel; Section II - Procédure de supplantation et/ou de mise à pied; des dispositions nationales et locales.

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

### **Droit de postuler**

- 19.17-L** Pendant la durée d'un congé sans solde prévu au présent article, la personne salariée a droit de poser sa candidature à un poste. Si elle l'obtient, elle doit mettre fin à son congé sans solde de façon à être en mesure d'occuper le poste au moment prévu par l'Employeur.

### **Congé annuel**

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

### **Congés de maladie**

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

Cependant, si la personne salariée met fin à son emploi ou à son mandat ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, les congés de maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la personne salariée et suivant le quantum et les modalités apparaissant au régime d'assurance salaire en vigueur dans la convention collective existant au moment du début du congé sans solde de la personne salariée.



## ARTICLE 23 - ASSURANCE RESPONSABILITÉ ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

### Signature d'un document technique

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

### Modification d'un document

- 23.05-L** Nonobstant la clause 23.05-L, aucune personne salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

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

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

La personne salariée peut être accompagnée par une représentante ou un représentant syndical aux fins d'enquête sur une plainte de nature pénale ou criminelle.

- 23.07-L** La personne salariée a le droit d'adjoindre son propre procureur, à ses frais, au procureur choisi par l'Employeur.

### Exercice de la fonction

- 23.08-L** L'Employeur et la personne salariée s'engagent à respecter dans leurs fonctions et responsabilités respectives, les règles de l'art généralement reconnues dans la discipline concernée et les normes déontologiques applicables.

### Ordres professionnels

- 23.09-L** 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 26 DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION ET AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL**

### **Section I – Aménagement des heures et de la semaine de travail**

**26.16-L** La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures de travail.

**26.17-L** Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier.

#### **Repas et période de repos**

**26.18-L** Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum de cent-vingt (120) minutes. Cette période n'est pas comprise dans les heures de travail.

**26.19-L** Conformément à la clause 26.06 des dispositions nationales, la personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, elle 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 de temps alloué pour le repas.

#### **Congé hebdomadaire et horaire de travail**

**26.20-L** Il est accordé à toute personne salariée un repos de deux (2) jours complets et consécutifs par semaine.

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

#### **Aménagement du temps de travail**

**26.21-L** De plus, l'horaire de travail est de 8 h 30 à 16 h 30. Cependant, une personne salariée peut s'entendre avec son supérieur immédiat sur un horaire différent.

## ARTICLE 31 - DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

**31.03-L** Aux fins de la présente convention, 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 de l'Agence 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 formation en cours d'emploi prévues au présent article et les activités de recyclage prévues à l'article 15 des dispositions nationales.

### Formation en cours d'emploi

**31.04-L** Les activités de formation en cours d'emploi 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;
- D'acquérir une compétence accrue dans l'exercice de leur profession.

### Palier local – Dépense de formation en cours d'emploi

**31.05-L** L'Employeur fournit au Syndicat les informations nécessaires à la détermination du montant prévu à la convention nationale.

**31.06-L** Le montant déterminé à la clause 32.01 des dispositions nationales de la convention peut être utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et des frais de déplacement et de séjour liés aux activités de formation en cours d'emploi 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 formation en cours d'emploi.

Les activités de formation en cours d'emploi 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 au travail pour chaque jour où elle participe à une telle activité.

### **Plan d'activité**

- 31.07-L** L'Employeur consulte le Syndicat sur les besoins prioritaires de formation en cours d'emploi et élabore, à l'intérieur des ressources financières déterminées à la clause 32.01 des dispositions nationales, un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins étant entendu que ces ressources financières doivent être utilisées de façon optimale.
- 31.08-L** L'Employeur soumet au Syndicat le plan élaboré en vertu de la clause 32.07-L des dispositions locales, pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés, et ce, en vue de son approbation.
- 31.09-L** L'Employeur actualise les activités de formation en cours d'emploi dont les modalités ont fait l'objet d'une approbation par le Syndicat ou qui, en vertu des dispositions de la clause 32.13-L des dispositions locales, ont fait l'objet d'une entente ou d'une décision.

### **Admissibilité et sélection**

- 31.10-L** Les activités de formation en cours d'emploi s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'unité de négociation.
- 31.11-L** L'Employeur détermine avec le Syndicat les critères et les modalités de sélection pour le choix des candidates ou candidats.
- Toute personne salariée dont l'exercice des tâches est modifié par l'introduction de nouvelles machineries, équipements ou appareils bénéficie d'une activité de formation en cours d'emploi.
- 31.12-L** L'Employeur transmet annuellement au Syndicat le bilan des activités de formation en cours d'emploi, y incluant les sommes consacrées.

**31.13-L** En cas de désaccord entre les parties, elles nommeront un médiateur-arbitre qui fait l'analyse du plan d'activités de formation en cours d'emploi prévu au présent article pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés. Le médiateur-arbitre dénoue toute impasse survenue entre les parties locales relativement à la formation en cours d'emploi prévue au présent article, aux critères et modalités de sélection pour le choix des candidates ou candidats. Il décide de la question dans un délai de trente (30) jours de la présentation de l'argumentation par les parties. Les honoraires du médiateur-arbitre sont assumés par la partie patronale.

S'il y a mésentente sur le choix du médiateur-arbitre, celui-ci est nommé par le ministre de la Santé et des Services sociaux.

## **ARTICLE 33 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, RAPPEL AU TRAVAIL**

### **Fin du rappel**

- 33.04-L** Le rappel est considéré comme ayant pris fin à partir du moment où la personne salariée a obtenu l'autorisation de la ou du responsable de quitter son lieu de travail. Cette autorisation ne peut être refusée à moins que les besoins ne justifient la présence de la personne salariée.

## ARTICLE 34 - SERVICE DE GARDE

### **Disponibilité**

**34.04-L** Lorsque les besoins d'un service exigent du personnel en disponibilité, les personnes salariées doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins que :

- a) un nombre suffisant de personnes salariées se soient portées volontaires;
- b) 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.

### **Téléavertisseur**

**34.05-L** L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la personne salariée en disponibilité un téléavertisseur aux conditions suivantes :

- a) qu'un tel 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;
- b) qu'un tel système puisse fonctionner adéquatement dans la région où est située l'Employeur;
- c) que la personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve, en tout temps.

## ARTICLE 35 - CONGÉS ANNUELS

**35.07-L** La période située entre le 15 mai et le 15 octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre son congé annuel.

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

Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ce dernier cas, la personne salariée doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

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

**35.09-L** L'Employeur affiche, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, 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 avril.

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

Lorsque l'Employeur a accepté que le congé annuel soit reporté en dehors de la période normale de la prise du congé annuel, la personne salariée doit indiquer sa préférence au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre.

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 centre d'activités ou, le cas échéant, par unité de service.

**35.10-L** Le congé annuel se prend usuellement de façon continue et peut être divisible en semaine, après entente entre l'Employeur et la personne salariée. À défaut d'entente, l'Employeur fournira par écrit à la personne salariée, sur demande, la ou les raisons de son refus. La personne salariée qui a droit à un congé annuel de vingt (20) jours ouvrables, peut fractionner deux semaines de congé annuel en jours.



- 35.11-L** La personne salariée ayant droit à plus de vingt (20) jours ouvrables de congé annuel conformément à l'article 36 des dispositions nationales de la convention, peut prendre les journées additionnelles de façon discontinue.
- 35.12-L** Une semaine de congé annuel peut être reportée à l'année suivante après entente avec l'Employeur.
- 35.13-L** Lorsque des conjoints travaillent tous les deux à l'Agence, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté.
- 35.14-L** Le programme des congés annuels autorisés est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1<sup>er</sup> mai.

## **ARTICLE 36 - CONGÉS FÉRIÉS**

**36.07-L** La liste des congés est déterminée par entente entre les parties. En cas de mésentente, le modèle de prise de congés fériés de l'année précédente s'applique.

## ARTICLE 39 - ALLOCATIONS DIVERSES (ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT)

**39.07-L** 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.

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

Dans le cas où la personne salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache en début et/ou fin de journée, le kilométrage remboursé est la distance réelle la plus courte que la personne salariée a parcourue de son domicile au lieu de son premier et/ou dernier rendez-vous ou celle qu'elle aurait eu à parcourir si elle était partie de son port d'attache ou avait eu à revenir à son port d'attache.

### Repas

**39.08-L** Sous réserve des dispositions relatives aux allocations de déplacement prévues dans les dispositions nationales, des frais de repas sont payés à la personne salariée si les circonstances le justifient.

**39.09-L** Le remboursement des frais encourus en vertu du paragraphe 40.08-L des dispositions locales de la convention et du paragraphe 40.04 des dispositions nationales de la convention est effectué sur présentation de pièces justificatives en fonction de la politique interne. On entend par pièce justificative, une facture, un relevé de transaction, un coupon de caisse.

Exceptionnellement, une personne salariée peut donner un reçu manuscrit pour les services reçus, s'il lui est impossible d'obtenir les pièces justificatives exigées au sous-paragraphe précédant.

La personne salariée est autorisée à ajouter le montant du pourboire (15 %) si la pièce justificative ne le comprend pas.

## ARTICLE 47-L - PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

### Perte ou destruction de biens personnels

**47.01-L** L'Employeur dédommage toute personne salariée pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés dans l'exercice de ses fonctions, sauf si la personne salariée a fait preuve de négligence grossière.

Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par la personne salariée, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par la personne salariée.

**Chèque de paie**

- 48.01-L** Sur le talon de chèque, l'Employeur inscrit :
- le nom de l'Employeur;
  - le nom et le prénom de la personne salariée;
  - le numéro de l'employée ou employé;
  - le titre d'emploi;
  - la date de la période de paie et la date du paiement;
  - le nombre d'heures payées au taux normal;
  - les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;
  - la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
  - le taux de salaire;
  - le montant du salaire brut;
  - la nature et le montant des déductions effectuées;
  - le montant net du salaire;
  - le nombre des congés de maladie accumulés;
  - l'ancienneté accumulée.

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

**Montants dus au départ**

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

À la période de paie suivant le départ de la personne salariée, ou au plus tard à l'autre période de paie qui suit, l'Employeur lui remet ou lui expédie un chèque représentant les montants dus à la personne salariée ainsi qu'une attestation écrite de l'expérience acquise dans l'Agence.

- 48.03-L** Le salaire est distribué en monnaie légale, ou par chèque ou par dépôt bancaire selon le régime déjà établi dans l'Agence.

**48.04-L** Dans le cas où il se produit une erreur sur la paie imputable à l'Employeur impliquant un montant dû, égal ou supérieur à vingt dollars (20,00 \$), l'Employeur s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours qui suivent la date du versement en cause en remettant à la personne salariée l'argent dû.

Si cette erreur est d'un montant inférieur à vingt dollars (20,00 \$), elle est corrigée au versement suivant.

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

**48.05-L** 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 se fera selon le mode convenu entre l'Employeur et la personne salariée ou à défaut d'entente, selon les critères et mécanismes suivants :

- 1) L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur laquelle il ne peut récupérer :
  - a) Cent vingt dollars (120,00 \$) par semaine, plus vingt dollars (20,00 \$) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3<sup>e</sup>), dans le cas d'une personne salariée qui pourvoit aux besoins de sa conjointe ou son conjoint, ou si elle a charge d'enfant ou si elle est la principale soutien d'une parente ou un parent;
  - b) Quatre-vingts dollars (80,00 \$) par semaine dans les autres cas.
- 2) L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur laquelle il peut récupérer en soustrayant du salaire de la personne salariée le montant prévu à l'alinéa précédent.

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

L'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur.

**48.06-L** Sur demande de la personne salariée, au bureau du personnel, l'Employeur communique le nombre de congés de maladie accumulés dans sa caisse. De même, l'Employeur avise la personne salariée le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année de l'état de sa caisse de congés de maladie.

### **Congé annuel**

- 48.07-L** La rémunération du congé annuel est remise à la personne salariée lors de la prise effective du congé annuel. Sur demande de la personne salariée, la rémunération du congé annuel est remise avant l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

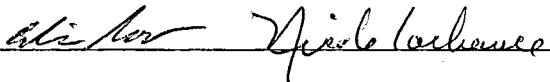
Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paie.

### **Caisse d'économie**

- 48.08-L** L'Employeur encourage l'établissement d'une caisse d'économie et effectue les déductions à la source, s'il y a lieu. Les sommes prélevées sont remises dans la semaine qui suit la perception, à moins d'entente contraire entre les parties.

# EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC


Le Syndicat du personnel professionnel et technique de l'Agence de la Capitale-Nationale (CSQ)



2012-04-18

Date

Agence de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale



2012.04.18

Date

TRAVAIL QC 18JUL'12 PM 3:12



## **ARTICLE 49-L - DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 49.01L** Les dispositions locales de la présente convention collective prennent effet dans les trente (30) jours suivant sa signature.
- Ces dispositions s'appliquent tant que les parties n'ont pas négocié des dispositions qui les remplacent.
- 49.02L** Pendant la durée de la convention, une partie ou l'autre peut demander l'ouverture des dispositions locales négociées avant l'échéance et les renégocier sur la base d'un consentement mutuel.
- 49.03L** Toutefois, deux (2) mois après la signature des dispositions nationales de la convention, les parties locales se transmettent la liste des matières locales qu'ils comptent renégocier. Dans un délai n'excédant pas trois (3) mois, les parties établissent le calendrier de la négociation locale et la débute.
- 49.04L** Les annexes et lettres d'entente négociées et agréées à l'échelle locale font partie intégrante de la convention.

### Matières non applicables actuellement.

Advenant que :

- la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* donne de nouveaux mandats à l'Employeur de négocier;
- l'organisation du travail nécessite de convenir de l'application des matières pour l'instant non applicables;

les parties se rencontrent pour négocier les matières locales concernées.

#### Liste des matières :

- MATIÈRE 14      Activités à l'extérieur des installations maintenues par un établissement visé par la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* avec les usagers visés par cette loi ou à l'extérieur de l'établissement visé par la *Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris* avec les bénéficiaires visés par cette loi
- MATIÈRE 15      Les mandats et les modalités de fonctionnement des comités locaux en regard des matières prévues à la présente annexe, à l'exception des libérations syndicales requises aux fins de la négociation de ces matières
- MATIÈRE 16      Règles d'éthique entre les parties
- MATIÈRE 20      Conditions particulières lors du transport des usagers visés par la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (chapitre S-4.2) ou des bénéficiaires visés par la *Loi sur les services de santé et services sociaux pour les autochtones cris* (chapitre S-5).
- MATIÈRE 22      Règles à suivre lorsque l'Employeur requiert le port d'uniformes
- MATIÈRE 23      Vestiaires et salle d'habillement

TRAVAIL DC 18JUL'12 PM 3:12