



Centre de santé et de services sociaux
de Charlevoix



CONVENTION COLLECTIVE LOCALE

INTERVENUE ENTRE

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

ET

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES
DU CENTRE DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX
DE CHARLEVOIX (FSSS-CSN)
CATÉGORIE 3**

**01 juin 2008
31 août 2010**

TABLE DES MATIÈRES

		PAGES
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.....	5.1
6	Règles applicables aux salariés lors d'affectations temporaires	6.1
7	Règles de mutations volontaires	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	Activité à l'extérieur de l'établissement.....	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 professionnelle	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'uniforme.....	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	Allocation 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

PARTIE II

ANNEXES

A	Privilèges acquis	A.1
A	Villes et municipalités par territoire de MRC	A.2

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

No 1	Conditions particulières aux salariés des points de service de l'ancien CLSC	1.1
No 2	Concernant la conversion des heures	2.1
No 3	Concernant la francisation, l'utilisation d'expressions françaises Appropriées et la féminisation	3.1
No 4	Avantages sociaux	4.1
No 5	Ajout d'heures poste P.T.P.	5.1
No 6	Comité de relations de travail	6.1
No 7	Ajout banque de libérations syndicales	7.1
No 8	Agent administratif classe 4 – poste de téléphonie / communication	8.1
No 9	Réorganisation des tâches au service de la buanderie et réduction des coûts à la buanderie	9.1
No 10	Le temps partagé	10.1
No 11	Madame Diane Gagnon, poste fusionné de préposée à la buanderie et préposée à la cafétéria (poste no 817)	11.1
No 12	Poste réservé – Monsieur Jocelyn Fortin	12.1
No 13	Poste de monsieur Jacques Laliberté	13.1
No 14	Poste fusionné de madame Madeleine Simard	14.1

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 ou d'un centre d'activités où cette affectation est assumée. Un poste peut contenir plus d'un port d'attache après entente écrite 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 écrite 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 (inférieur à six (6) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties. Également, dans chacun de ces cas, l'employeur peut avoir recours à des personnes salariées de la liste de rappel.

Le poste de la personne salariée de l'équipe volante peut comporter plus d'un titre d'emploi; il est affiché et comblé selon les règles prévues à l'article 7 des dispositions locales de la convention collective.

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

ARTICLE 2

NOTION DE SERVICE

2.01 Service

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

2.02 Le « service » peut être, entre autres : une section de bénéficiaires, un point de services, une unité de soins, une unité de vie ou de réadaptation, un programme etc.

2.03 L'employeur fournit la liste des différents services dans les soixante (60) jours civils de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective.

2.04 Toute modification à la liste des services doit faire l'objet d'un préavis écrit de trente (30) jours civils au syndicat.

ARTICLE 3

DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

3.01 Durée

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

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

En cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du quarante-sixième (46^e) jour civil ou du trente et unième (31^e) jour de travail, selon le cas.

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.

La période d'accueil et d'orientation est exclue de la période de probation pourvu qu'elle ne dépasse pas cinq (5) jours.

ARTICLE 4

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

4.01 Définition

Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

4.02 Circonstances requises pour le combler

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

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

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

ARTICLE 5

NOTION DE DÉPLACEMENT ET SES MODALITÉS D'APPLICATION

5.01 Déplacement

Désigne toute 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.

La même personne ne peut être déplacée d'une façon répétitive.

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

4. Dans le cas de fermeture temporaire, totale ou partielle d'un service en raison de la période de vacances, en raison de travaux de réfection, de construction, ou décontamination 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 assignations disponibles pendant une période de sept (7) jours (sauf dans les cas de décontamination) et les personnes salariées y inscrivent leur préférence. Ces assignations sont ensuite accordées 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, par écrit, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une ou de plusieurs personnes salariées.

ARTICLE 6

RÈGLES APPLICABLES AUX SALARIÉS EN AFFECTATIONS TEMPORAIRES

6.01 Liste de rappel

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

6.02 Composition

La liste de rappel comprend les salariés mis à pied, autres que ceux visés au paragraphe 15.03 des matières nationales ainsi que les salariés à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.

La personne salariée inscrit ses disponibilités dans un ou plusieurs titres d'emploi, pour l'un ou l'autre des territoires des MRC en date de la signature, tel que détaillé à l'annexe 2, ou les deux (2), où elle désire travailler. La disponibilité vaut pour l'ensemble des sites du ou des territoires choisis.

La personne salariée n'est pas tenue de donner une disponibilité pour travailler au service spécialisé des troubles graves du comportement (TGC).

Le salarié peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de rappel, auquel cas il conserve son ancienneté. Cependant, ce salarié ne peut se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires (article 7) avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis son inscription sur la liste de rappel.

6.03 Disponibilité à l'embauchage

À l'embauche, le nouveau salarié exprime, pour une période de trois (3) mois, une disponibilité adaptée aux besoins de l'employeur.

6.04 Modification de la disponibilité

Sous réserve des dispositions du paragraphe 6.05, la disponibilité exprimée par le salarié inscrit sur la liste de rappel peut être modifiée une (1) fois par période de quatre (4) mois. Dans ce cas, le salarié doit en aviser par écrit son employeur au moins quatorze (14) jours civils avant cette modification.

Également, le salarié inscrit sur la liste de rappel doit exprimer par écrit à l'employeur la disponibilité qu'il peut offrir dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'employeur à cet effet.

6.05 Disponibilité minimale

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.

Au plus tard le 1^{er} mars, le salarié à temps partiel doit exprimer par écrit sa disponibilité pour la période normale de vacances. Le salarié ne peut modifier sa disponibilité pour cette période à moins que les parties en conviennent autrement.

La personne salariée peut se déclarer indisponible pour une période minimale d'un (1) mois et maximale de trois (3) mois, et ce, une fois par période de douze (12) mois. Cependant, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel ne peut se déclarer indisponible selon le présent alinéa pendant la période des mois de juin, juillet et août ainsi que pendant la période du 15 décembre au 15 janvier.

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

Le salarié inscrit sur plus d'une liste de rappel, dans le même établissement ou dans un autre établissement, n'est tenu de fournir la disponibilité minimale prévue au premier (1^{er}) alinéa du présent paragraphe que pour la liste de rappel où il a le plus d'ancienneté. Cependant, ce salarié n'est pas tenu de respecter cette disponibilité minimale lorsqu'il a accepté une affectation incompatible avec une telle disponibilité. Il appartient au salarié de démontrer qu'il n'est pas tenu, en vertu du présent alinéa, de fournir une disponibilité minimale.

6.06 Non-disponibilité

Le salarié qui n'est pas disponible tel que prévu au 3^e paragraphe de l'article 6.05 doit réexprimer sa disponibilité par écrit au moins quatorze (14) jours avant la date de son retour, à défaut, l'employeur réactive sa dernière disponibilité exprimée.

6.07 Disponibilité négligée

Le salarié qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité peut voir rayer son nom de la liste de rappel pour une période n'excédant pas trois (3) mois.

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

6.08 Règles de rappel

L'employeur n'est tenu de rappeler un salarié inscrit sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité exprimée corresponde à l'affectation à effectuer.

Cependant, lorsqu'une affectation de trente (30) jours et plus débute alors que le salarié de la liste de rappel est absent pour une raison prévue à la convention collective, celui-ci est réputé disponible pour une telle affectation s'il peut occuper cette affectation à compter du jour suivant la journée où débute l'affectation.

Lorsque la durée prévue de l'affectation est de quatorze (14) jours et plus, un salarié titulaire d'un poste à temps partiel inscrit sur la liste de rappel peut quitter temporairement son poste et obtenir cette affectation dans son service pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le service concerné.

Lorsqu'une affectation excédant quatre (4) mois débute alors qu'un salarié de la liste de rappel non titulaire d'un poste est déjà affecté à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, ce salarié est réputé disponible pour une telle affectation s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son affectation en cours.

Pour les personnes salariées de la liste de rappel, même s'il ne s'écoule pas seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail, lors d'un jour de calendrier différent, celles-ci sont rémunérées à taux simple. Le fait de ne pas accepter une assignation dans ces conditions ne constitue pas un refus.

Quart réduit ou incomplet

La personne salariée peut exprimer ses disponibilités soit pour les quarts complets (sept (7) heures et plus) seulement, ou soit pour des quarts complets et des quarts incomplets; dans ce dernier cas, elle a l'option d'offrir des disponibilités pour l'ensemble de ces quarts ou uniquement pour ceux prévoyant une période de travail de cinq (5) heures ou plus.

6.09 Règles d'affectation

Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel selon la procédure suivante :

1. La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Un salarié peut être inscrit pour plus d'une appellation d'emploi;
2. Les salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche;
3. a) Lorsque la durée de l'affectation est de moins de quatorze (14) jours un salarié titulaire d'un poste à temps partiel inscrit sur la liste de rappel peut obtenir, par ordre d'ancienneté, cette affectation dans son service et ce, prioritairement aux autres salariés inscrits sur la liste de rappel, pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche;

- b) Si la disponibilité exprimée par le salarié ayant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'affectation à effectuer, la partie non comblée de l'affectation est accordée, selon les mêmes modalités, aux autres salariés titulaires d'un poste à temps partiel dans le service;
 - c) Si l'affectation n'a pu être entièrement comblée par les salariés titulaires d'un poste à temps partiel dans le service, la partie non comblée de l'affectation est offerte à un salarié de la liste de rappel selon la procédure prévue aux alinéas 1, 2, 5 et 6 du présent paragraphe et les modalités prévues au premier (1^{er}) alinéa du paragraphe 6.08;
 - d) Lorsque la durée de l'affectation accordée en vertu du présent alinéa est modifiée et qu'elle est prévisible de quatorze (14) jours et plus les dispositions de l'alinéa 4 s'appliquent;
- 4. Lorsque la durée prévue de l'affectation est de quatorze (14) jours et plus, elle est accordée conformément aux alinéas 1, 2, 5 et 6 du présent paragraphe et aux modalités prévues au paragraphe 6.08;
 - 5. Le rappel se fait par téléphone ou messenger « interne » et le salarié est tenu de se présenter au travail immédiatement, dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement;
 - 6. Si le salarié refuse, le suivant est rappelé et ainsi de suite.

Les salariés affectés à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des salariés à temps complet, soit des salariés à temps partiel tel que défini aux paragraphes 1.02 et 1.03 des matières nationales décrétées et ne peuvent être considérés comme salariés occasionnels ou temporaires.

6.10 Avis d'affectation

L'employeur avise, à sa demande, le salarié de la liste de rappel qui effectue une affectation des particularités suivantes :

- a) L'identité du poste ainsi que le numéro du poste;
- b) Le nom du titulaire (s'il y a lieu);
- c) La durée probable de l'emploi;
- d) La date du début de l'affectation;
- e) Le salaire.

De plus, l'employeur fait parvenir par écrit au syndicat ces mêmes particularités à chaque deux (2) semaines, tant pour les salariés de la liste de rappel que de l'extérieur.

6.11 Droit de quitter son affectation

Une personne salariée peut quitter son assignation lorsque celle-ci est modifiée suite à l'application des dispositions des paragraphes 22.27 et 22.29B ou lorsque

débute une période de réadaptation prévue au paragraphe 23.17 ou un retour progressif sur une assignation temporaire en vertu du paragraphe 23.33.

Aussi, une personne salariée assignée sur une affectation de plus de trois (3) mois, peut interrompre le remplacement si la durée prévue ou le nombre d'heures de travail de celle-ci est modifié pour le reste de l'affectation.

Dans ces cas, les dispositions du paragraphe 6.14 ne s'appliquent pas et la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel.

6.12 Supplantation

Le salarié qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 6.01, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'affectation de deux (2) semaines et peut supplanter un autre salarié de la liste de rappel à la condition :

1. De posséder plus d'ancienneté que ce salarié supplanté;
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 rappel.

6.13 Orientation

L'employeur informe les salariés et le syndicat dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur des dispositions locales de la convention collective et, au besoin par la suite, des titres d'emploi et, le cas échéant, des postes visés par une orientation ainsi que de sa durée.

L'employeur s'efforce d'orienter un nombre de salariés suffisant pour tenir compte des besoins d'affectation là où il requiert que les salariés soient orientés.

Lorsqu'un programme d'orientation offert aux salariés inscrits sur la liste de rappel, l'employeur procède par ordre d'ancienneté parmi les salariés qui satisfont aux exigences normales de la tâche autres que l'orientation et qui ont indiqué leur intérêt à être orientés. Ils s'inscrivent au registre prévu à cette fin ou selon toute autre modalité convenue entre les parties. Le salarié titulaire de poste inscrit sur la liste de rappel et celui dont la durée résiduelle de l'affectation en cours est inférieure à trente (30) jours peut quitter son poste ou son affectation pour bénéficier de cette orientation. Au terme de celle-ci, il reprend son poste ou son affectation.

Toutefois, lorsqu'il devient nécessaire d'orienter un salarié en vue d'une affectation déterminée visée par un programme d'orientation, l'employeur oriente le salarié qui aurait droit à cette affectation, s'il était orienté. L'orientation fait partie intégrante de l'affectation. Le salarié, dont la durée résiduelle de l'affectation en cours est égale ou inférieure à la durée du programme

d'orientation offert, peut quitter son affectation pour bénéficier de cette orientation.

Pour la durée de la convention collective, l'employeur n'est pas tenu d'orienter les salariés inscrits sur la liste de rappel plus de trois (3) fois. Pour les salariés embauchés après la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les orientations reçues à l'embauche sont exclues de ce nombre.

Les parties procèdent à une évaluation conjointe des mécanismes d'orientation prévus ci-haut dix-huit (18) mois après l'entrée en vigueur de la présente convention collective et à chaque année par la suite.

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

6.14 Remplacement des congés annuels

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 assignées 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 assignations consécutives dans le même service, celles-ci sont considérées comme une seule assignation aux fins d'application de la présente section.

Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

6.15 Équipe volante

Toutefois, lorsqu'aucune affectation n'est disponible pour un salarié de l'équipe volante, l'employeur peut lui accorder une affectation détenue par un salarié de la liste de disponibilité. Le salarié ainsi affecté est celui qui a le moins d'ancienneté parmi ceux détenant une affectation à laquelle il reste moins de dix (10) jours à écouler et pour laquelle le salarié de l'équipe volante rencontre les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 7

RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES

- 7.01** Tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation est affiché, et ce, sous réserve des dispositions prévues à l'article 15.05 de la convention collective.

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

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

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. L'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat. Les parties peuvent convenir de modifier les délais prévus au présent paragraphe.

7.02 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

1. Le titre et le libellé apparaissant à la convention collective;
2. L'échelle de salaire;
3. Le service;
4. La période d'affichage;
5. Le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
6. Dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines.
7. Dans le cas d'un poste à temps complet, le nombre d'heures hebdomadaire ou le nombre d'heures par période de deux(2) ou quatre (4) semaines, s'il s'agit d'un poste pour lequel les parties ont convenues d'une telle période étalon (9.01)

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

1. Le quart de travail;
2. Le port d'attache;

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

Dans le cas d'un poste fusionné, l'affichage comprend les éléments constitutifs du poste, établis conformément aux dispositions de l'article 1 des dispositions locales de la convention collective.

Modification du port d'attache

Lors d'une modification du port d'attache d'une personne salariée, supérieure à trente (30) kilomètres, celle-ci peut se prévaloir de la procédure de supplantation prévue à la convention collective.

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

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

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

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

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

Le salarié qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenu par écrit.

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

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

7.08 Les parties conviennent de mettre en place un registre des postes auquel la personne salariée pourra s'y inscrire ou apporter une modification une fois par année de calendrier. La personne salariée devra y préciser l'un ou les titres d'emploi pouvant l'intéresser (maximum de cinq (5) pour la catégorie 2 et maximum de quatre (4) pour la catégorie 3).

Dans les soixante (60) jours de la signature des présentes, l'employeur avise par écrit les salariés de l'existence d'un registre des postes ainsi que du nom du responsable et de l'endroit où l'on peut s'inscrire.

L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste affiché, dans les cas prévus aux deux (2) alinéas suivants :

- La personne salariée détentrice d'un poste et inscrite sur le registre de poste qui prévoit ou qui est absente pour une période de deux (2) semaines ou plus, doit indiquer à l'employeur son intention de postuler durant cette période et fournir à l'employeur le numéro de téléphone où elle peut être rejointe dans les plus brefs délais et/ou mandater quelqu'un pour répondre à sa place.
- Dans le cas des personnes salariées non détentrices de poste, leur candidature est considérée sans qu'ils aient besoin d'en aviser l'Employeur. Toutefois, ils doivent fournir un numéro de téléphone où ils peuvent être rejoints dans les plus brefs délais, et/ou mandater quelqu'un pour répondre à leur place.

Dans le cas de poste fusionné, il est entendu que si l'une des composantes de ce poste se retrouve sur le formulaire du registre de postes complété par le salarié, sa candidature est considérée en autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche.

Le refus d'un poste n'entraîne pas l'annulation de l'inscription d'une personne salariée pour tout poste identique.

Le formulaire d'inscription prévoit, entre autre, la possibilité pour le salarié de s'inscrire pour un poste à temps complet, un poste à temps partiel trois (3) jours et plus par semaine et un poste à temps partiel de deux (2) jours et moins par semaine.

Le formulaire d'inscription prévoit l'option pour la personne qui ne désire pas travailler avec la clientèle TGC de l'indiquer.

L'employeur avise toute personne salariée nouvellement embauchée de l'existence du registre des postes.

Le syndicat peut consulter le registre des postes, durant les heures d'ouverture des bureaux administratifs, sur préavis d'une heure et obtenir une copie d'une inscription sur demande.

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

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

- 7.10** Une personne salariée à qui l'on offre un poste affiché doit, au moment où le poste lui est offert, confirmer sa décision au personnel du bureau des ressources humaines.

Durant la première (1^{ère}) année de la convention collective, compte tenu des nombreux changements apportés à la procédure d'octroi des postes, les parties peuvent évaluer une situation exceptionnelle qui se présente.

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 et est affiché pour une durée de quinze (15) jours. L'employeur transmet copie de la nomination au syndicat.

Le délai d'entrée en fonction n'excède pas trente (30) jours suivant la nomination à moins d'un motif sérieux et en dehors du contrôle de l'Employeur. Si le délai de trente (30) jours n'est pas respecté, et qu'il n'y a pas de motif sérieux et en dehors du contrôle de l'Employeur pour le justifier, la personne salariée nommée est réputée occuper ce poste et est compensée pour le salaire et les avantages perdus en raison de ce retard à compter de l'expiration du délai de trente (30) jours.

Toutefois, le salarié en invalidité entre en fonction à son nouveau poste à son retour au travail, mais au plus tard quatre (4) mois après la fin de la période d'affichage.

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

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article, parmi les personnes salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte du paragraphe 15.05 des dispositions nationales de la convention collective.

- 7.12** Le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 7.10 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail.

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

La personne salariée à temps partiel (TPR-TPO) qui décide de réintégrer son ancienne affectation ou qui est appelée à réintégrer son ancienne affectation à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis y incluant son droit de supplantation.

ARTICLE 8

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION

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

1^{re} étape :

Lorsque l'employeur abolit le poste d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, en vertu des paragraphes 14.01 à 14.08 des dispositions nationales de la convention collective ou lorsqu'une personne salariée supplante en vertu du paragraphe 8.02 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; s'il s'agit d'une supplantation en vertu du paragraphe 8.02 des dispositions locales de la convention collective, elle doit, en plus, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

2^e étape :

La personne salariée affectée par l'application de la première étape ou celle qui n'a pu l'utiliser supplante dans un autre service la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes pour lesquels elle rencontre les exigences normales de la tâche dans un rayon de trente (30) kilomètres de son port d'attache.

Cette personne salariée ainsi affectée supplante la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes dans le rayon de trente (30) kilomètres de son port d'attache pour lesquels elle rencontre les exigences normales de la tâche.

3^e étape :

La personne salariée affectée par l'application de l'une ou l'autre des deux (2) étapes précédentes ou celle qui n'a pu les utiliser supplante dans un autre titre d'emploi la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes dans un rayon de trente (30) kilomètres de son port d'attache à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée qui le désire, peut supplanter au-delà du rayon de trente (30) kilomètres de son port d'attache.

La personne salariée qui ne peut supplanter à l'intérieur du rayon de trente (30) kilomètres de son port d'attache est obligée de supplanter à l'extérieur de ce rayon.

La personne salariée qui supplante a droit à un maximum de cinq (5) jours d'orientation dans son nouveau poste.

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

- Technicien diplômé

n'est pas tenue de supplanter une personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans un secteur d'activités autre que le sien.

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

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

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

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

La personne salariée bénéficiant d'un congé prévue aux paragraphes 12.02 et 12.07 des matières locales de la convention collective ainsi qu'aux paragraphes 7.18, 22.05, 22.19, 22.19A, 22.27 et 34 des matières nationales de la convention collective et qui est visée par la procédure de supplantation durant cette absence doit effectuer son choix de supplantation sans attendre son retour au travail, sauf en cas de maladie ou de lésion professionnelle ou d'impossibilité d'être rejointe.

- 8.02** La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 8.01 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 une personne salariée à temps complet.

De la même façon, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 8.01 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. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet devient une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles applicables aux personnes salariées à temps partiel.

- 8.03** Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 8.01 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, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une (1) semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 9 des dispositions locales de la convention collective.
- 8.04** La personne salariée visée par l'application des paragraphes 8.02 et 8.03 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.
- 8.05** Les supplantations occasionnées en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

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 dont 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 deux (2) ou quatre (4) semaines. Toutefois, les dispositions de l'article 9.02 des dispositions locales 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 collective deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si possible. Les parties peuvent en convenir autrement pour les personnes salariées qui seront sur une période étalon tel que 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.

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.

9.13 Horaire flexible.

Les parties peuvent, après entente écrite, modifier la répartition des heures quotidiennement travaillées en permettant à un salarié 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** Lorsque 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.

L'employeur considère la personne salariée à temps partiel pour la répartition du temps supplémentaire pendant les jours où elle est titulaire d'un poste à temps partiel dans le service concerné ou lorsqu'elle effectue une assignation d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail.

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

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

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

- 10.02** Lorsque les besoins d'un 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. Aux fins d'application du présent alinéa, les personnes salariées de l'équipe volante qui ont été appelées d'une manière fréquente à remplacer dans le service peuvent se porter volontaires;
- 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.

Les personnes salariées en congé annuel, ayant un enfant gravement malade ou handicapé sont exclus de la disponibilité.

- 10.03** La disponibilité se fait à domicile. Toutefois, s'il est impossible à la personne salariée de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$), celle-ci doit, à la demande de l'employeur, demeurer à l'établissement.

- 10.04** L'employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la personne salariée en disponibilité un télé-avertisseur ou autre appareil similaire à la condition que la personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où il se trouve.

ARTICLE 11

CONGÉS FÉRIÉS, VACANCES ANNUELLES ET CONGÉS MOBILES

Section 1 : Congés fériés

11.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1^{er} juillet au 30 juin) les treize (13) congés fériés suivants :

- No 1 : Fête du Canada
- No 2 : Fête du Travail
- No 3 : Action de Grâce
- No 4 : Noël
- No 5 : La veille ou le lendemain de Noël
- No 6 : Jour de l'An
- No 7 : La veille ou le lendemain du jour de l'An
- No 8 : Vendredi Saint
- No 9 : Lundi de Pâques
- No10 : Fête des Patriotes
- No11 : Fête Nationale – St-Jean-Baptiste
- No12 : Mobile
- No13 : Mobile

Chaque année, les dates de prise des congés sont déterminées par entente locale.

11.02 La personne salariée peut accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés qui sont 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 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 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** L'employeur affiche, au plus tard le 1^{er} mars, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars.

La personne salariée qui désire prendre ses vacances en dehors de la période normale de prise de vacances 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 en dehors de la période normale.

L'employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

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

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

- 11.07** 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 des dispositions locales de la convention collective.

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.

- 11.08** 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, le conjoint ayant le plus d'ancienneté est exclu du quota de vacances dans son service en ce qui a trait aux salariés ayant plus d'ancienneté.

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

- 11.10** 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

12.01 Congé sans solde (quatre (4) semaines et moins)

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

Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes ou quatre (4) périodes d'une (1) semaine et pris selon les modalités prévues au présent paragraphe. Toute répartition différente du congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur.

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

1. Condition de l'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.

Les parties peuvent convenir que la période donnant droit au congé sans solde n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines puisse être moindre que trois (3) ans.

2. Modalités

a) Mutation volontaire

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

b) Congé annuel

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

c) Congés maladies

Les congés maladies accumulés, au moment de début du congé, en vertu du paragraphe 23.29 des dispositions nationales de la convention collective sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.30 des dispositions nationales de la convention collective.

d) Modalités de retour

À l'expiration de son congé sans solde ou lorsque la personne salariée veut y mettre fin, elle peut reprendre son poste chez l'employeur pourvu qu'elle avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance.

Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation prévue aux paragraphes 8.01 à 8.06 des dispositions locales de la convention collective.

12.03 Congé partiel sans solde

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

12.04 Congé à temps partiel

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

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

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

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

12.05 Congé sans solde pour fonction civique

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.

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

12.06 Congé sans solde à l'occasion du mariage

En plus des dispositions relatives au congé pour mariage prévues à la convention collective, la salariée peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde. La prise de cette semaine est à la discrétion de la personne salariée.

12.07 Congé sans solde pour études

Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois aux fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle reliée aux titres d'emploi prévus à la convention collective.

12.08 Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la personne salariée obtient, après entente avec son employeur, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises.

- 12.09** Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours civils, la personne salariée doit aviser par écrit son employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail. À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur.

Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou de mise à pied prévues aux paragraphes 8.01 à 8.06 des dispositions locales de la convention collective.

- 12.10** Sous réserve des dispositions prévues pour le congé sans solde pour études, la personne salariée qui désire travailler à temps partiel pendant son congé peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel selon les modalités prévues sans devoir démissionner. Sauf en ce qui a trait au premier (1^{er}) alinéa du paragraphe 18.03 des dispositions nationales de la convention collective, la personne salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel.

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

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, dans une commission scolaire ou dans une université à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orienté 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.

12.12 Modalités d'application

1. 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 CEGEP, la commission scolaire ou l'université.

2. Congé de maladie

Les congés de maladie accumulés, au moment de début du congé, en vertu du paragraphe 23.29 des dispositions nationales de la convention collective sont portés au crédit de la personne salariée et sont remboursés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.30 des dispositions nationales de la convention collective.

Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés de maladie visés au paragraphe 23.28 des dispositions nationales de la convention collective et ceux accumulés en vertu du paragraphe 23.29 des dispositions nationales de la convention collective sont monnayés aux taux de salaire du début du congé, et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention.

- 12.13** 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 CEGEP, la commission scolaire ou l'université pour un autre employeur.

Elle peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la présente convention.

Si aucun poste n'est vacant, elle peut réclamer le poste occupé par le salarié ayant le moins d'ancienneté chez l'employeur, à la condition toutefois d'avoir plus d'ancienneté que ledit salarié et en suivant les autres dispositions de la convention collective.

ARTICLE 13

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

13.01 Énoncé de principe et définition

Aux fins de la présente convention, l'expression « développement des ressources humaines » signifie le processus intégré et continu par lequel les salariés acquièrent et développent les connaissances théoriques et pratiques, les capacités créatrices et les attitudes qui leur permettent d'exercer leurs fonctions et de faire face aux changements affectant leur champ d'activités et leur milieu de travail. Ainsi, le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et des salariés 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*.

13.02 Mise à jour et perfectionnement

Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont des activités qui ont pour but de permettre aux salariés :

- De rafraîchir leurs connaissances théoriques et pratiques;
- D'acquérir des compétences 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 liées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées;
- D'acquérir une compétence accrue dans leur champ d'activités.

13.03 Sommes non engagées

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

L'employeur fournit au syndicat les informations nécessaires à la détermination du montant prévu à l'article 13 des matières nationales.

13.04 Utilisation du budget

Le montant déterminé au paragraphe 13.01 des dispositions nationales de la convention collective est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et frais de séjour liés aux activités de mise à jour et de perfectionnement des salariés.

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

Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont sans frais pour le salarié. Le salarié est réputé être au travail et reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail pour chaque jour où il participe à une telle activité.

13.05 Plan d'activités

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 par l'article 13 des matières nationales, un plan d'activités visant la satisfaction de ses besoins.

13.06 L'employeur soumet au syndicat le plan élaboré en vertu du paragraphe 15.05 pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés et ce, en vue de son approbation.

13.07 L'employeur actualise les activités de mise à jour et de perfectionnement dont les modalités ont fait l'objet d'une approbation du syndicat ou qui, en vertu des dispositions du paragraphe 15.15 ont fait l'objet d'une entente ou d'une décision.

13.08 Éligibilité et sélection

Les activités de mise à jour et de perfectionnement s'adressent à tous les salariés visés par l'unité de négociation.

13.09 L'employeur détermine avec le syndicat les critères de sélection pour le choix des candidats.

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

13.10 L'employeur fait connaître aux salariés de l'unité de négociation, par affichage aux endroits habituels, les renseignements suivants :

1. L'activité, les objectifs d'apprentissage correspondants, la durée ainsi que le nombre de salariés pouvant y participer;
2. Les conditions générales d'admissibilité, la catégorie de salariés visée et le processus de sélection des salariés;
3. Les formules de demandes de participation à ces activités.

- 13.11** L'employeur reçoit les demandes de participation des salariés et procède à la sélection des candidats.
- 13.12** L'employeur avise le candidat choisi de l'activité dont il bénéficie ainsi que des modalités, conditions et bénéfices qui s'y rattachent.
- 13.13** L'employeur transmet au syndicat le nom des salariés choisis et la liste de tous les candidats qui ont postulé et ce, dans les cinq (5) jours de la sélection.
- 13.14** L'employeur transmet annuellement au syndicat le bilan des activités de mise à jour et de perfectionnement, y incluant les sommes consacrées.

13.15 Désaccord

À la demande de l'une ou l'autre des parties, toute mésentente relative au perfectionnement et à la mise à jour prévue au présent article, aux critères de sélection pour le choix des personnes candidates et au choix 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 s'adresser au Greffe afin qu'une personne dont le nom apparaît à la liste prévue au paragraphe 11.30 des dispositions nationales de la convention collective soit désignée pour disposer du litige.

Récupération scolaire

- 13.16** Le terme récupération scolaire réfère aux cours de formation scolaire visant à permettre aux salariés qui les suivent l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport du Québec.
- 13.17** L'employeur et le syndicat collaborent dans le but d'inciter la commission scolaire, le cégep ou l'université à mettre sur pied, s'il y a lieu, les cours de formation scolaire conduisant à un diplôme de niveau primaire, secondaire, collégial ou universitaire et ce, à des heures susceptibles d'intéresser le plus grand nombre de salariés.
- 13.18** Ces cours se donnent dans les locaux désignés ou acceptés par l'établissement d'enseignement qui dispense les cours.
- 13.19** La durée des cours et la teneur des programmes sont fixées par le Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec.

ARTICLE 14

ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT

- 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'arrangement au niveau local.

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 quinze (15) 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 figure 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 convenues 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 :
- Quatre (4) tableaux d'affichages à l'Hôpital de Baie-St-Paul
 - Trois (3) tableaux d'affichages à l'Hôpital de La Malbaie
 - Un (1) tableau d'affichage au Centre d'hébergement Bellerive
 - Deux (2) tableaux d'affichage au Centre d'hébergement de Clermont
 - Un (1) tableau d'affichage au Centre d'hébergement de Saint-Siméon
 - Un (1) tableau d'affichage au Centre d'hébergement Pierre-Dupré
 - Un (1) tableau d'affichage au CLSC de Baie-St-Paul
 - Un (1) tableau d'affichage au 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 PROFESSIONNELLE

19.01 Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger, par une police d'assurance responsabilité, la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance responsabilité ou si l'assureur refuse de couvrir un tel risque, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

Sauf en cas de faute lourde, dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de salaire à l'exclusion de toutes primes, pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour.

L'employeur remet au syndicat une copie du certificat d'assurance de responsabilité civile des personnes salariées.

19.02 Poursuite judiciaire

Dans le cas de poursuite judiciaire envers une personne salariée dans l'exercice normale 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'avocat.

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 située 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 nationales 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 alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 19.07 des dispositions nationales 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 dans la convention collective à l'article 27 des dispositions nationales 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.

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

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 Uniformes

Les personnes salariées porte obligatoirement l'uniforme décrit sur la liste apparaissant ci-dessous :

Aide cuisinier	Pantalon, chemise, toque
Aide en alimentaire	Pantalon, chemise, toque, manteau au commun
Assistant technique à la pharmacie	Sarraus
Assistant technique en radiologie	Sarraus
Assistant technique laboratoire	Sarraus
Buandier	Pantalon, chemise ou blouse
Cuisinier	Pantalon chemise
Entretien ménager	Pantalon, chemise, manteau au commun
Gardien de sécurité	Pantalon, chemise, cravate, manteau de pluie et de neige en commun
Magasinier	Pantalon, chemise, manteau au commun
Ouvrier de maintenance	Pantalon, chemise, manteau et bottes d'hiver
Préposé à la buanderie	Pantalon, chemise (Masque et gants pour ceux affectés aux linges souillés)
Préposé à la cafétéria	Pantalon, chemise
Préposé au magasin	Pantalon, chemise
Préposé aux bénéficiaires	Pantalon, chemise
Préposé aux transports	Pantalon, chemise, manteau et bottes d'hiver
Préposé électrocardiogramme (ECG)	Sarraus
Préposé physiothérapie et ergothérapie	Sarraus

22.02 L'employeur choisit le style, la coupe et les tissus, après consultation avec le syndicat. Il y aura une coupe homme et une coupe femme.

22.03 Les uniformes complets ou incomplets requis en vertu du paragraphe 22.01 sont fournis et entretenus aux frais de l'employeur.

22.04 Chaussures adaptées

L'employeur fourni, aux salariés détenant les titres d'emploi suivants, sans frais les chaussures de sécurité (bout d'acier) sur autorisation écrite du supérieur immédiat. De même, il aura à juger de la nécessité du remplacement.

Aide alimentaire;
Aide cuisinier;
Buandier;
Cuisinier;
Magasinier;
Moniteur en réadaptation métier artisanal;
Ouvrier de maintenance;
Préposé à l'entretien;
Préposé à la buanderie;
Préposé au magasin.

22.05 Les parties se rencontreront dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention collective locale pour discuter du style, de la coupe et du tissu de l'uniforme. Le suivi du processus se fera en Comité de relations de travail (CRT).

L'employeur enclenchera dans les meilleurs délais le processus d'acquisition (devis, appel d'offres, analyse des soumissions), et par la suite de mise en application qui doit se terminer au plus tard le 15 décembre 2008. Les dispositions actuellement en vigueur sont maintenues pour la période transitoire.

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 congés-maladie, la banque de congé annuel (vacances) courante et cumulée, le kilométrage payé, l'ancienneté, la banque de temps accumulé, les congés mobiles, la nature et le montant des déductions effectuées, le montant net du salaire.

De plus, au moment du paiement du congé de la Fête Nationale, l'employeur indique à la personne salariée à temps partiel, sur le talon de chèque ou autrement, le montant versé pour le paiement dudit congé.

24.02 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 des ressources humaines, l'employeur lui communique le nombre de congés-maladie accumulés dans sa caisse.

24.04 La paie est versée par dépôt bancaire selon le régime déjà établi dans l'établissement. Toute modification à ce régime doit faire l'objet d'une entente avec le syndicat.

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 son 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

ALLOCATION 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 déplacements remboursables selon les dispositions apparaissant à l'article 27 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. Tous autres critères sur lesquels les parties s'entendent par écrit.

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 et 27 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 quatre-vingt-dix (90) jours pour renégocier les dispositions locales après le 31 août 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 différent au processus prévu à la Loi qui sera en vigueur.

- 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 différent s'appliquent en les adaptant.

ARTICLE 28

DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 28.01** Les matières locales entrent en vigueur à compter du 1^{er} juin 2008 sauf pour les matières 6 et 7 des dispositions locales de la convention collective qui elles, entreront en vigueur le 14 septembre 2008.
- 28.02** Les dispositions locales demeurent en vigueur jusqu'au 31 août 2010.
- 28.03** Les lettres d'entente et les annexes à la convention collective en font partie intégrante.
- 28.04** Les conditions de travail qui y sont prévues demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

PARTIE II

ANNEXES

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.

ANNEXE 2

VILLES ET MUNICIPALITÉS PAR TERRITOIRE DE MRC

Les villes et municipalités du territoire de Charlevoix sont réparties de la façon suivante :

MRC DE CHARLEVOIX-EST :

- Ville de La Malbaie
- Ville de Clermont
- Municipalité de Baie-Sainte-Catherine
- Municipalité de Notre-Dame-des-Monts
- Municipalité de Saint-Aimé-des-Lacs
- Municipalité de Saint-Irénée
- Municipalité de Saint-Siméon

MRC DE CHARLEVOIX-OUEST :

- Ville de Baie-Saint-Paul
- Municipalité des Éboulements
- Municipalité de L'Isle-aux-Coudres
- Municipalité de Petite-Rivière-Saint-François
- Municipalité de Saint-Hilarion
- Municipalité de Saint-Urbain

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1
CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS
DES POINTS DE SERVICE DE L'ANCIEN CLSC

HEURES D'OUVERTURE

1.01 Jusqu'au 15 juin 2008 lorsqu'une modification des heures d'ouverture a des conséquences significatives sur les conditions de travail des salariés de la catégorie 3, l'employeur en avise le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance. L'avis transmis au syndicat comprend les informations suivantes :

- Les motifs d'une telle modification;
- Les unités de travail et les salariés visés;
- Les effets prévisibles sur les conditions de travail.

Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de discuter des modalités de mise en vigueur des nouvelles heures d'ouverture et peuvent convenir de toute alternative susceptible d'en réduire l'impact sur les salariés.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

CONCERNANT LA CONVERSION DES HEURES

1. Dans le but de stabiliser les ressources humaines, d'accroître la régularité des affectations de travail et de maximiser le nombre de postes à temps complet, les parties procèdent d'ici le 15 décembre 2008, à l'exercice de conversion des heures en postes.

À cette fin, elles considèrent les heures travaillées dans l'unité de négociation par les personnes salariées de la liste de rappel, celles effectuées par l'équipe de remplacement excluant celles effectuées en surplus de personnel, celles effectuées par le personnel des agences de recrutement ainsi que les heures travaillées en temps supplémentaire dans le cadre du remplacement d'un quart complet de travail.

2. Les parties utilisent comme base de calcul annualisée, la période budgétaire où les heures travaillées mentionnées à l'article 1 ont été les moins nombreuses parmi les douze (12) mois précédant le 31 mars 2008. D'ici le 15 juin 2008, l'employeur transmet au syndicat l'information nécessaire à la détermination de la période mentionnée au premier (1^{er}) alinéa. Cette information comprend pour chaque période budgétaire:

- Le total des heures de travail régulières effectuées sur la liste de rappel par les personnes salariées;
- Le total des heures de travail régulières effectuées par l'équipe de remplacement
- Le total des heures travaillées en temps supplémentaire;
- Le total des heures de travail effectuées par les agences de recrutement.

Pour la période de référence choisie, l'information comprend :

- Les heures de travail régulières effectuées sur la liste de rappel par les personnes salariées par service et par titre d'emploi;
- Les heures de travail régulières effectuées par l'équipe de remplacement par service et par titre d'emploi;
- Les heures de travail en temps supplémentaire par service et par titre d'emploi;
- Les heures de travail des agences de recrutement par service et par titre d'emploi;
- Les horaires de travail.

3. Les parties procèdent à une analyse du nombre d'heures ainsi obtenues afin de les réduire en tenant compte:

- a) Du nombre d'heures de remplacement attribuable à des postes vacants et du nombre d'heures des postes qui ont été créés à la suite d'une transformation d'heures de remplacement en postes depuis la fin de la période budgétaire de référence. Les postes doivent avoir été affichés avant la fin de l'exercice de conversion.
- b) Du nombre d'heures effectuées dans le cadre de remplacements de postes qui ont été abolis depuis la fin de la période budgétaire de référence.
- c) Du nombre d'heures qui seront visées par une transformation ayant fait l'objet d'un avis en vertu du paragraphe 14.09 des matières nationales ou faisant l'objet d'une démarche de transformation ou de réorganisation prévue à la lettre d'entente no 14.
- d) De la nécessité de s'assurer que la création de postes n'entraînera pas d'accroissement des heures travaillées.
- e) De la fréquence des absences simultanées par quart de travail ou partie de quart de travail ainsi que par jour de la semaine.
- f) De la régularité du nombre d'heures des surcroûts temporaires et des travaux à durée limitée.

Les postes créés suite à l'octroi d'un budget de développement dans le but d'augmenter le volume d'activités dans un service ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre d'heures à convertir.

À chaque fois que l'employeur prend en compte un des éléments mentionnés aux alinéas précédents, il fournit au syndicat l'information pertinente.

4. À partir du volume d'heures par titre d'emploi résultant de l'analyse effectuée et suite à des discussions avec le syndicat, l'employeur procède à la conversion dans l'ordre suivant :

- a) D'abord par la création de postes à temps complet dans le service;
- b) Sous réserve des dispositions du paragraphe 7.01 des matières locales, les postes devenus vacants suite à l'affichage de ces postes à temps complet font l'objet d'une analyse en vue de créer de nouveaux postes à temps complet dans le service;
- c) Ensuite, par l'une ou l'autre des possibilités suivantes :
 - Création de postes d'équipe volante ou fusionnés à temps complet;
 - Création de postes à temps partiel dans un service comportant au moins douze (12) jours complets de travail par période de quatre (4) semaines.

Les dispositions de la convention collective s'appliquent pour les heures non converties.

5. Les postes créés en vertu de la présente entente sont affichés et comblés conformément aux dispositions de la convention collective. Les postes créés en vertu des dispositions de l'alinéa 4 a) sont affichés dans les trente (30) jours de la fin des travaux.
6. Les parties peuvent convenir de toute autre modalité ayant pour objectif d'accroître la portée de la présente lettre d'entente ou de tout autre sujet relatif à l'application de la présente lettre d'entente ou de favoriser la titularisation de postes.

Deux (2) ans après avoir complété l'exercice de conversion des heures en postes, les parties l'effectuent à nouveau à moins d'entente contraire.

7. Pour participer aux travaux, l'employeur libère des personnes salariées en vertu des dispositions du paragraphe 7.13 des matières nationales.

Les parties peuvent convenir que certains travaux préliminaires peuvent être visés par le présent alinéa.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

CONCERNANT LA FRANCISATION, L'UTILISATION D'EXPRESSIONS FRANÇAISES APPROPRIÉES ET LA FÉMINISATION

Les matières négociées et agréées à l'échelle locale de la convention collective ont été élaborées en remplaçant les anglicismes ou des expressions erronées par les expressions françaises appropriées. En utilisant le mot « affectation » plutôt que « assignation », « horaire de travail » plutôt que « cédule », « période probatoire » plutôt que « période de probation », « jour civil » plutôt que « jour de calendrier », « heures supplémentaires » plutôt que « temps supplémentaire », « appellation d'emploi » plutôt que « titre d'emploi », etc.

Pour la féminisation du texte nous utilisons le terme « la ou le salarié-e » plutôt que « personne salariée ».

Les mots utilisés pour remplacer les anglicismes et les expressions erronées ont la même signification et la même portée que ceux qu'ils remplacent.

Ces changements n'ont pas pour effet de modifier la portée des dispositions négociées et agréées à l'échelle locale.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

AVANTAGE SOCIAUX

ARTICLES 25.01

A l'occasion d'un congé survenant lors d'un décès mentionné à l'article 25.01 des matières nationales, une personne salariée qui est au travail et qui veut quitter immédiatement pourra le faire en avisant son supérieur immédiat. Sa journée sera rémunérée à même un congé férié, un congé mobile, un congé annuel ou à même une banque d'heure accumulées et les heures déjà effectuée dans la journée avant son départ seront compilées dans une banque de temps à reprendre.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

AJOUT D'HEURES POSTE PERMANENT TEMPS PARTIEL (P.T.P.)

1. Avant de procéder à l'abolition d'un poste permanent temps partiel (P.T.P.), auquel l'employeur désire ajouter des heures, il consulte le syndicat afin d'étudier la possibilité de procéder à cet ajout, sans abolir et affiché le nouveau poste.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

1. Énoncé de principe

Les parties reconnaissent l'importance de mettre en place, au niveau local, un mécanisme privilégié de communication et de coopération, un lieu d'échange, de consultation et de recherche de solutions. À cet effet, un comité des relations du travail est mis sur pied.

2. Composition

Le comité des relations du travail est composé d'au moins une (1) personne désignée par l'employeur et de deux (2) personnes désignées par le syndicat.

L'employeur ou le syndicat peut s'adjoindre des personnes-ressources après consentement des deux (2) parties.

3. Fonctionnement

Le comité des relations du travail se réunit au moins deux (2) fois par mois, à moins que les parties n'en décident autrement et chaque partie informe l'autre partie des sujets qu'elle entend y traiter.

Le comité définit ses règles de fonctionnement.

4. Mandat

Le mandat du comité des relations du travail est de prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties; et discuter pour tenter de solutionner tout grief déposé.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

AJOUT BANQUE DE LIBÉRATIONS SYNDICALES

L'employeur ajoute cinquante deux (52) jours à la banque annuelle de libérations avec solde accordés au syndicat à l'article 7.06. Cette banque de congés compense la perte de salaire des représentants du syndicat pour le temps qu'ils siègent au comité de relations de travail, ainsi que le temps des rencontres avec les autorités de l'établissement qui se tiennent durant les périodes de libérations prévues à 7.06.

En contrepartie, le syndicat s'engage à respecter le délai de cinq (5) jours pour les demandes de libérations syndicales. Lorsque l'employeur accorde une libération malgré que le syndicat n'ait pas respecté le délai de cinq (5) jours, cette libération est à la charge du syndicat qui rembourse l'employeur.

LETTRE D'ENTENTE NO 8

AGENT ADMINISTRATIF CLASSE 4 - POSTE DE TÉLÉPHONIE / COMMUNICATION

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le quart de travail de nuit est d'une durée de sept heures et quarante-cinq minutes (7.75 heures) et effectué de façon continue ; le temps (quarante-cinq minutes (.75 heure)) travaillé en plus de la journée normale sera rémunéré ou repris en temps à taux et demi ($\frac{1}{2}$) ;
2. Sur le quart de jour, la journée de travail sera de neuf heures et 15 minutes (9.25 heures) effectuées de façon continue ; le temps deux heures et 15 minutes (2.25 heures) travaillé en plus de la journée normale sera rémunéré ou repris en temps et demi ;
3. Les repas se prennent à l'intérieur de l'Établissement ;
4. Pour le quart de jour, l'employeur fourni le repas. Dans l'impossibilité pour la personne salariée de prendre son repas aux heures prévues, le montant compensatoire prévu à l'article 26.01 de la convention collective lui est versé ;
5. Pour le quart de nuit, l'employeur verse à la personne salariée le montant compensatoire prévu à l'article 26.01 de la convention collective ;
6. Que le temps de prise de repas (dans l'établissement) n'excédera pas l'équivalent de sa ou de ses pauses café ;
7. Que cette entente s'applique également aux personnes salariées de la liste de rappel qui seront appelés à effectuer un remplacement sur lesdits postes ;

LETTRE NO 9

RÉORGANISATION DES TÂCHES AU SERVICE DE LA BUANDERIE ET RÉDUCTION DES COÛTS À LA BUANDERIE

CONSIDÉRANT, le désir des parties de maintenir le plus possible les emplois au service de buanderie;

CONSIDÉRANT, le projet de diminuer les coûts de production dans ce service ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Que la personne salariée détentrice du poste temps complet (PTC) no 5822 (Michel Perron 792325), travaillant au convoyeur de tri, conserve son titre d'emploi de préposé à la buanderie et touchera la prime de tri de linge souillé ;
2. Que la personne salariée détentrice du poste temps complet (PTC) no 5823 (Richard Duchesne 792360), travaillant au convoyeur de tri, détient dorénavant un poste de buandier et fait du travail de préposé à la buanderie 60 % / buandier 40 % ;
3. Que la personne salariée détentrice du poste temps complet (PTC) no 5002 (Gaston Simard 792359), travaillant au convoyeur de tri, détient dorénavant un poste de buandier et fait du travail de préposé à la buanderie 60 % / buandier 40 % ;
4. Qu'il y aura rotation des tâches dans le même titre d'emploi ou, sur une base volontaire, entre divers titres d'emplois ;
5. Que ces personnes salariées sont rémunérées en fonction du titre d'emploi du poste occupé ;
6. Que s'il y a bris d'équipement, les personnes salariées qui utilisent cet équipement pourront être assignées à d'autres tâches ou avec l'autorisation du chef de service ou son représentant, prendre du temps déjà fait ou une partie de congé (férié, mobile, motif personnel, vacances, etc.) ;

Modalités d'obtention de congés au service de la buanderie/lingerie (Congés mobiles – congés personnels - congé annuel)

Il est autorisé l'absence d'un employé à la fois par secteur de travail ;

Les secteurs sont les suivants :

- Tunnel / Séchoir (trois (3) employés) ;
- Distribution à l'interne + résidences DRCDI-TED (un (1) P.T.C. et un (1) P.T.P.) ;
- Calandre (un (1) P.T.C.) ;
- Prêt à porter (deux (2) P.T.C. et deux (2) P.T.P.) ;
- Couture (un (1) P.T.C.) ;

- Presse (un (1) P.T.C.)

Les autres secteurs d'activités sont occupés par un (1) employé à la fois ;

Les congés sont autorisés sans délais préalables, mais après avoir obtenu la certitude qu'un remplaçant est disponible à taux simple.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

LE TEMPS PARTAGÉ

CONSIDÉRANT la volonté de plusieurs personnes salariées à temps complet et à temps partiel permanent de partager leur temps de travail avec d'autres personnes salariées de la liste de rappel;

CONSIDÉRANT que le temps partagé se veut une répartition du temps de travail;

Les parties conviennent :

1. Qu'une personne salariée peut, à sa demande et après entente avec l'employeur, modifier temporairement son nombre d'heures de travail;
2. Que cette demande doit être faite par écrit l'employeur dans les quarante-cinq (45) jours de la date du début de l'application du temps partagé;
3. Que la personne salariée ou l'employeur peut mettre fin à cette entente en avisant par écrit l'employeur au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance;
4. Que la modification du nombre d'heures telle que prévu à la présente entente est pour une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines, et peut être renouvelée par une nouvelle demande;
5.
 - a) Que le nombre de jours réduits pour une personne salariée à temps complet ou à temps partiel quatre (4) jours et plus par semaine, est d'une (1) journée minimum ou de deux (2) jours maximum par semaine;
 - b) Que le nombre de jours réduits pour une personne salariée à temps partiel trois (3) jours ou deux (2) jours, est d'une journée par semaine;
 - c) Qu'une personne salariée détentrice de plus d'un poste à temps partiel ne peut réduire son temps de travail que sur un seul poste;
6. La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente entente et qui réduit son temps de travail de cinq (5) jours à quatre (4) jours par semaine, est considérée comme une personne salariée à temps complet pendant la durée de la réduction de son temps de travail; par conséquent, l'ancienneté et le régime d'assurances s'accumulent à temps complet, toutefois, les journées de vacances, congés mobiles et absences-maladie s'accumulent au prorata du nombre de jours de travail ; en ce qui a trait aux congés fériés, sur une base annuelle, le nombre de congés fériés passe de treize (13) à dix (10) congé fériés excluant; les deux (2) fériés mobiles et la fête des Patriotes (code 10)

La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente entente et qui réduit son temps de travail de cinq (5) jours à trois (3) jours par semaine, est considérée comme une personne salariée à temps partiel pendant la durée de la réduction de son temps de travail cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime d'assurance-vie ainsi que des dispositions des chapitres treize (13), quatorze (14) et quinze (15) de la convention collective comme si elle était une personne salariée à temps complet;

7. La personne salariée à temps partiel qui se prévaut des dispositions de la présente entente accumule son ancienneté et bénéficie du régime d'assurance-vie ainsi que des dispositions des chapitres treize (13), quatorze (14) et quinze (15) de la convention collective comme si elle travaillait le nombre d'heures prévues à son poste;
8. Que la répartition des jours de travail est déterminée par entente entre l'employeur et la personne salariée, en ne modifiant pas l'horaire de travail des autres personnes salariées du service ou du sous-service;
9. Que les heures libérées doivent absolument être attribuées à une autre personne salariée de la liste de rappel dans le même titre d'emploi; l'équipe de remplacement et l'équipe volante ne sont pas considérées pour l'attribution des heures libérées, sauf s'il n'y a pas de personne salariée disponible sur la liste de rappel;
10. L'attribution des remplacements se fait en conformité avec les dispositions de la convention collective;
11. La personne salariée ayant réduit son temps travail ne peut pas s'inscrire sur la liste de rappel;
12. Chaque demande faite auprès de l'employeur est traitée par ordre d'ancienneté dans le service concerné;
13. Qu'une absence autorisée du travail à d'autres personnes salariées du service pour les motifs suivants; congés de maladie, congés de maternité, vacances, ne peut entraîner un refus d'une demande de temps partagé de la part de l'employeur si les besoins du service sont rencontrés;
14. Qu'une demande de temps partagé ne doit pas entraîner des coûts supplémentaires pour l'établissement;
15. Une abolition de poste, une mise à pied ou une supplantation interrompt l'entente, cependant une nouvelle demande peut être faite;
16. À la demande de la personne salariée, l'employeur calcule ses journées de vacances, fériées, maladies et mobiles;
17. Que la personne salariée qui désire participer à cent pour cent (100%) du régime d'assurance-vie devra payer la différence de la part de l'employeur, et ce, en plus de sa part;

18. Qu'advenant qu'il y ait de nouvelles modifications au RREGOP, la personne salariée, si elle le désire, pourra s'en prévaloir;
19. Qu'advenant des difficultés dans l'application de la présente entente, les parties se rencontrent;

La présente entente entre en vigueur le 1^{er} juin 2008 et le demeure pour la durée de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 11

MADAME DIANE GAGNON

POSTE FUSIONNÉ PRÉPOSÉE À LA BUANDERIE – PRÉPOSÉE À LA CAFÉTÉRIA (POSTE NO 817)

CONSIDÉRANT que cette entente vise la création d'un poste fusionné portant le no 817 (642139) et réservé à madame Diane Gagnon (no 4002), préposée aux bénéficiaires. Ce poste fusionné et réservé sera établi selon les modalités suivantes ;

Les parties conviennent de ce qui suit

1. Titre du poste : préposée à la buanderie – préposée à la cafétéria (poste no 817 (642139)) ;
2. Nombre d'heures / semaine : trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38.75 heures) à raison de 60 % préposée à la buanderie (vingt-trois heures et quinze minutes (23.25 heures) et de 40 % préposée à la cafétéria (quinze heures et trente minutes (15.50 heures)).
3. La personne salariée sera rémunérée comme préposée aux bénéficiaires, en conservant son salaire.

LETTRE D'ENTENTE NO 12

POSTE RÉSERVÉ – PONSIEUR JOCELYN FORTIN

CONSIDÉRANT que monsieur Jocelyn Fortin a été mis à pied sur son poste de préposé à l'entretien ménager travaux légers ;

CONSIDÉRANT que pour des raisons médicales, monsieur Fortin n'est pas en mesure de supplanter d'autres personnes salariées ;

CONSIDÉRANT l'article 23.35 des dispositions nationales de la convention collective relatif aux postes réservés ;

CONSIDÉRANT l'entente du 15 décembre 1983 ;

Les parties conviennent de ce qui suit

1. Que le poste no. 5899 (792331) de préposé à la buanderie permanent à temps partiel est un poste réservé détenu par monsieur Jocelyn Fortin
2. Que le poste en question comprend vingt-trois et quinze minutes (23.25 heures) en trois (3) jours plus le remplacement d'un congé férié par quatre (4) semaines ;

LETTRE D'ENTENTE NO 13
POSTE DE MONSIEUR JACQUES LALIBERTÉ

CONSIDÉRANT que monsieur Jacques Laliberté détient un poste de plombier au service d'entretien et de fonctionnement des installations matérielles ;

CONSIDÉRANT la non disponibilité sur la liste de rappel de personnes salariées pouvant travailler comme mécanicien de machines fixes ;

Les parties conviennent de ce qui suit

1. Que monsieur Jacques Laliberté (poste no 5890 (792382)) effectue dorénavant les tâches de plombier soixante pour cent (60%) et / mécanicien machines fixes quarante (40%);
2. Que monsieur Laliberté conserve le salaire de plombier ;
3. Que monsieur Laliberté conserve tous ses droits et privilèges prévus à la convention collective ;

LETTRE D'ENTENTE NO 14

POSTE FUSIONNÉ DE MADAME MADELEINE SIMARD

Considérant, que madame Madeleine Simard détenait un poste d'assistante technique en médecine dentaire au service de soins de courte durée ;

Les parties conviennent de ce qui suit

1. Madame Madeleine Simard détient un poste et a la rémunération de préposée aux bénéficiaires ;
2. Le pourcentage de temps attribué pour les tâches d'assistante-technique en médecine dentaire est de soixante pour cent (60%) et de quarante pour cent (40%) pour celles de préposée aux bénéficiaires ;
3. Madame Simard continuera d'exercer ses fonctions actuelles aux consultations externes ;
4. Madame Simard conserve tous les droits et privilèges prévus à la convention collective ;

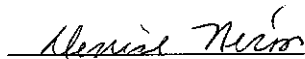
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, LE 28 AVRIL 2008



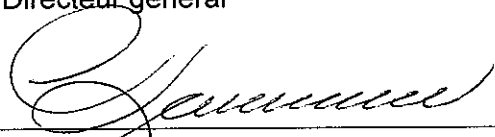
Émilien Simard
Président – Catégorie 3



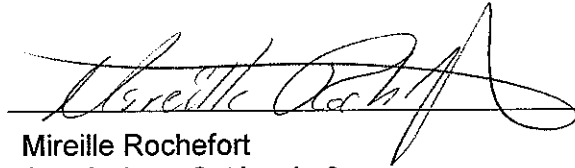
Claude Lévesque
Directeur général



Denise Neron
Vice-présidente – Catégorie 3



Pierre Lachance
Directeur des ressources humaines



Mireille Rochefort
Secrétaire – Catégorie 3

