

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

LE CENTRE DOLLARD-CORMIER

et

**LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU CENTRE
DOLLARD-CORMIER (SPPCDC-F4S-CSQ)**

2007

TABLE DES MATIÈRES

101	Notion de poste	101.1
102	Notion de service	102.1
103	Période de probation	103.1
104	Poste temporairement dépourvu de son titulaire	104.1
105	Notion de déplacement	105.1
106	Règles applicables aux salariés lors d'affectations temporaires	106.1
107	Règles de mutation volontaire	107.1
108	Procédure de supplantation	108.1
109	Aménagement des heures et de la semaine de travail	109.1
110	Temps supplémentaire, rappel au travail et disponibilité	110.1
111	Congés fériés, congés mobiles et vacances annuelles	111.1
112	Congé sans solde	112.1
113	Développement des ressources humaines	113.1
114	Activités à l'extérieur des installations avec les usagers	114.1
115	Comités locaux	115.1
116	Règles d'éthique	116.1
117	Affichage d'avis	117.1
118	Ordre professionnel	118.1
119	Pratique et responsabilité professionnelle	119.1
120	Transport des usagers	120.1
121	Perte et destruction de biens personnels	121.1
122	Port d'uniforme	122.1
123	Vestiaire et salle d'habillage	123.1
124	Paiement des salaires	124.1
125	Caisse d'économie	125.1
126	Allocation de déplacement	126.1

MATIÈRE 1^o

Notions de postes, à l'exclusion du poste réservé, et leurs modalités d'application

ARTICLE 101

NOTIONS DE POSTES

DÉFINITIONS

101.01 Poste

Désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus à la convention collective à l'intérieur d'un centre d'activités où cette affectation est assumée.

Poste fusionné

101.02 Le poste fusionné désigne une affectation de travail identifiée par les attributions d'un ou plus d'un titre d'emploi à l'intérieur de plus d'un centre d'activités. La personne qui détient un poste fusionné à temps complet sera considérée comme ayant un statut à temps complet.

101.03 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.

101.04 L'employeur informe le syndicat par écrit, trente (30) jours civils à l'avance, de son intention de procéder à la création d'un poste fusionné.

101.05 Au terme du délai prévu au paragraphe précédent, l'employeur procède à l'affichage du poste fusionné, conformément aux dispositions prévues à l'article 107 de la convention collective.

101.06 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 à l'article 106 de la convention collective.

MATIÈRE 2°

Notion de service et de centre d'activités

ARTICLE 102

NOTION DE CENTRE D'ACTIVITÉS

DÉFINITIONS

102.01 Centre d'activités

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

102.02 Aux fins d'application, la notion de centre d'activités fait référence à un programme, à un service ou à un site, et ce, en conformité avec la structure de postes de l'établissement.

Un site est le lieu où la personne salariée exerce la plus grande partie de ses activités professionnelles. Un site peut être un centre d'activités ou regrouper plusieurs centres d'activités.

102.03 Dans les soixante (60) jours civils de l'entrée en vigueur des matières négociées et agréées à l'échelle locale, l'employeur transmet au syndicat la liste des centres d'activités ainsi que la structure organisationnelle de l'établissement.

102.04 Toute modification à la liste des centres d'activités, après consultation avec le syndicat, doit faire l'objet d'un préavis de trente (30) jours civils à la partie syndicale.

MATIÈRE 3°

Durée et modalités de la période de probation

ARTICLE 103

PÉRIODE DE PROBATION

103.01 Toute nouvelle personne salariée qui a exercé sa profession depuis un an, après avoir réussi ses études universitaires, est soumise à une période de probation de quatre-vingt-onze (91) jours civils.

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

Vers la mi-probation, l'employeur fournira par écrit à la personne salariée une évaluation d'appréciation comportant les objectifs d'amélioration. L'employeur avise le syndicat si les objectifs d'amélioration souhaités sont significatifs et peuvent mettre en péril l'obtention de la probation de la personne salariée.

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

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

103.03 La période de probation peut être prolongée après entente écrite entre le syndicat et l'employeur.

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

103.05 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 précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un an depuis son départ.

- 103.06** La personne qui profite à l'embauchage d'un programme d'accueil et d'orientation est considérée comme personne salariée; toutefois, la durée de sa période de probation est prolongée pour une durée équivalente à celle du programme pour un maximum de dix (10) jours d'accueil et d'orientation.
- 103.07** À l'embauche, la personne salariée est informée du processus et des modalités de la période de probation à laquelle elle est soumise.

MATIÈRE 4^o

*Poste temporairement dépourvu de son titulaire:
définition
circonstances requises pour le combler*

ARTICLE 104

DÉFINITION

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

- a) congé annuel (vacances);
- b) congés parentaux;
- c) maladie ou accident;
- d) activités syndicales;
- e) congés sans solde;
- f) congé à traitement différé;
- g) congés spéciaux prévus à l'article 17;
- h) période d'affichage prévue à l'article 107.01;
- i) période durant laquelle l'établissement attend une personne salariée du service régional de main-d'œuvre (SRMO) en vertu de l'article 15 (Sécurité d'emploi);
- j) absence d'une personne salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation conformément à la clause 107.19;
- k) absence d'une personne salariée en assignation de longue durée dans le cadre d'un projet spécial ayant fait l'objet d'une entente entre les parties.

CIRCONSTANCES REQUISES

104.02 L'employeur pourvoit un poste temporairement dépourvu de son titulaire en tenant compte des besoins du centre d'activités.

104.03 Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché. Dans l'hypothèse où l'employeur décide de ne pas le pourvoir ou de le pourvoir de façon partielle ou interrompue, il communique par écrit, à la demande du syndicat, les raisons de sa décision.

MATIÈRE 5°

Notion de déplacement et ses modalités d'application, à l'exclusion de la rémunération

ARTICLE 105

NOTION DE DÉPLACEMENT

105.01 Le terme déplacement désigne l'assignation d'une personne salariée exigée par l'employeur.

105.02 En aucun cas, la personne salariée n'est tenue d'accepter plus d'un poste si ce n'est dans les cas précis suivants, pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre:

a) Dans un cas fortuit ou de force majeure.

Un tel déplacement se fait en tenant compte de la compétence, tout titre d'emploi confondu; à compétence équivalente, l'employeur applique l'ancienneté par ordre inverse.

b) Dans le cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités déterminé; dans une telle éventualité, l'employeur ne peut déplacer une personne salariée si l'utilisation des autres moyens s'avère opportune.

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

La même personne ne peut être déplacée de façon répétitive.

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

105.03 Dans le cas d'une fermeture temporaire, totale ou partielle d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois, les modalités d'application des mesures prévues à la présente clause devront faire l'objet d'une entente entre les parties.

Si plus de plus quatre (4) mois, le syndicat sera consulté.

MATIÈRE 6^o

Règles applicables aux salariés lors d'affectations temporaires, à l'exclusion de celles relatives aux salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi, aux salariés en invalidité et aux salariés bénéficiant du régime de droits parentaux

ARTICLE 106

RÈGLES APPLICABLES AUX SALARIÉS LORS D'ASSIGNATIONS

106.01 Liste de disponibilité

La liste de disponibilité peut être utilisée pour pourvoir des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour pourvoir des surcroûts temporaires de travail d'une durée maximale de six (6) mois (avec possibilité de prolongation pour une autre période n'excédant pas six (6) mois, après entente entre les parties), 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.

Aux fins d'application de la présente clause, la personne de la liste de disponibilité affectée à une (1) ou deux (2) assignations faisant en sorte qu'elle travaille à temps complet pour une durée prévue de six (6) mois et plus, est considérée, pendant cette période, comme une personne salariée à temps complet.

106.02 La liste de disponibilité comprend:

- a) les personnes salariées mises à pied, à l'exception de celles visées par la clause 15.03;
- b) les personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé par écrit une disponibilité en sus du poste qu'elles détiennent;
- c) les personnes salariées qui ont démissionné de leur poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité, conformément au troisième paragraphe de la clause 107.06; cependant, elles ne peuvent se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis leur inscription sur la liste de disponibilité.
- d) toute personne salariée non détentrice de poste ou d'assignation, et ayant bénéficié lors de son embauche d'un programme d'accueil et d'orientation, comme prévu à l'article 103.06.
- e) les personnes salariées détenant une assignation d'une durée de quatre (4) jours ou moins par période de deux (2) semaines depuis plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils qui désirent se prévaloir de la clause 106.08 e.

106.03 Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité selon la procédure décrite à la clause 106.05.

106.04 Expression de la disponibilité

- a) La personne salariée peut s'inscrire sur la liste de disponibilité à plus d'un titre d'emploi;
- b) La personne salariée doit exprimer sa disponibilité par écrit; à défaut de le faire, la disponibilité précédente est reconduite;
- c) Tout ajout de disponibilité est effectif quatorze (14) jours après la demande de modification; tout retrait de disponibilité est effectif immédiatement pourvu qu'il n'affecte pas une assignation en cours.
- d) La personne salariée qui désire retirer sa disponibilité doit en aviser par écrit l'employeur; la personne salariée peut s'inscrire à nouveau sur la liste de disponibilité, suite à une demande écrite; cette réinscription devient effective dans les quatorze (14) jours suivant sa demande.

106.05 Procédure d'appel des personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité

- a) La liste de disponibilité est appliquée par titre d'emploi. En cas d'impossibilité d'appliquer la liste de disponibilité par titre d'emploi, toute modalité d'application différente de celle prévue au présent alinéa devra dans tous les cas faire l'objet d'une entente entre les parties.
- b) L'appel se fait par ordre d'ancienneté en fonction de la disponibilité exprimée par la personne salariée, pourvu que cette dernière puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et que sa disponibilité rencontre les besoins complets de l'assignation.
- c) L'appel se fait par téléphone, et la personne salariée dispose d'un délai de 24 heures pour accepter ou refuser l'assignation; seules des circonstances exceptionnelles présentant un caractère d'urgence peuvent faire en sorte que l'employeur oblige une personne salariée à accepter ou refuser l'assignation dans un délai plus court.
- d) Si la personne salariée refuse, la personne suivante est appelée et ainsi de suite.

106.06 L'employeur avise, par écrit, la personne salariée de la liste de disponibilité ou la personne de l'extérieur qui pourvoit un poste temporairement dépourvu de son titulaire:

- a) de l'identité du poste;
- b) du nom et titre d'emploi de la personne titulaire du poste;
- c) de la durée probable de son absence;
- d) dans le cas d'un poste à temps partiel, du nombre d'heures de travail prévu par période de deux (2) semaines;
- e) du port d'attache du poste;
- f) du statut du poste;
- g) du nom du supérieur immédiat.

Il fait parvenir une copie de cet avis au syndicat.

- 106.07** L'employeur avise, par écrit, la personne salariée de la liste de disponibilité ou la personne de l'extérieur qui effectue toute autre assignation:
- a) du titre d'emploi;
 - b) du centre d'activités;
 - c) de la durée probable de l'assignation;
 - d) du nombre d'heures de travail prévu par période de deux (2) semaines;
 - e) du port d'attache;
 - f) du statut du poste;
 - g) du nom du supérieur immédiat.

Il fait parvenir une copie de cet avis au syndicat.

106.08 Bénéfices des personnes salariées non détentrices de postes

- a) La personne salariée non détentrice de poste a droit, sauf dispositions contraires, à tous les avantages de la convention collective durant les périodes effectivement travaillées.
- b) Conformément à l'article 11.12 de la convention collective, la personne salariée non détentrice de poste conserve son ancienneté et l'accumule lors de chaque période durant laquelle elle a effectivement travaillé. Elle peut utiliser son ancienneté conformément à l'article 107 de la convention collective.

Cependant, elle ne pourra se prévaloir des dispositions du présent paragraphe que pour une période de douze (12) mois suivant la date effective de sa fin d'assignation.

- c) La personne salariée de la liste de disponibilité qui occupe une assignation, ou successivement et consécutivement des assignations, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines et peut supplanter la personne salariée la moins ancienne de la liste de disponibilité en assignation, à la condition:
 - 1) de posséder plus d'ancienneté que la personne salariée supplantée;
 - 2) de répondre aux exigences normales de la tâche;
 - 3) que la disponibilité exprimée corresponde à l'assignation de la personne salariée supplantée.

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

- d) Lorsqu'un poste à temps complet temporairement dépourvu de son titulaire est pourvu totalement et qu'il doit, par la suite, être pourvu de façon partielle, la personne salariée non détentrice de poste qui effectue ce remplacement peut conserver ce remplacement ou être inscrite sur la liste de disponibilité. Si cette personne salariée a occupé un poste ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus à la clause 104.01 ou 106.01, pour une durée supérieure à six (6) mois, elle peut également choisir de supplanter selon les dispositions prévues à la clause 106.08.

- e) La personne salariée de la liste de disponibilité qui détient une assignation d'une durée de quatre (4) jours ou moins par période de deux (2) semaines depuis plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils, pourra, par une demande écrite, se désister de son assignation pour effectuer une assignation d'une durée prévue de six (6) mois et plus comportant cinq (5) jours ou plus par période de deux (2) semaines, à condition:
- 1) De posséder plus d'ancienneté que toute autre personne salariée de la liste de disponibilité qui doit détenir le titre d'emploi requis pour l'assignation, répondre aux exigences normales de la tâche, et dont la disponibilité rencontre les besoins complets de l'assignation, et intéressée à effectuer cette nouvelle assignation;
 - 2) De détenir le titre d'emploi requis pour l'assignation;
 - 3) De répondre aux exigences normales de la tâche;
 - 4) D'avoir une disponibilité qui rencontre les besoins complets de l'assignation.

106.09 Abandon d'une assignation

La personne salariée qui abandonne une assignation de 0,60 E.T.C et plus est pénalisée sur la liste de disponibilité pour l'équivalent du nombre de jours de l'assignation abandonnée et pour la durée de l'assignation abandonnée; cependant, la pénalité ne peut excéder trois (3) mois.

L'abandon est effectif dans les quatorze (14) jours civils suivant l'avis reçu au Service des ressources humaines.

Lorsqu'une personne salariée ayant abandonné une assignation évoque un motif personnel ou des circonstances particulières, l'employeur et le syndicat peuvent convenir de modalités d'application différentes.

106.10 Gestion des refus répétés d'assignations offertes et du non-respect de la disponibilité exprimée

L'employeur et le syndicat détermineront, en comité des relations de travail, les modalités de gestion des refus répétés d'assignations offertes et du non-respect de la disponibilité exprimée.

MATIÈRE 7°

Règles de mutations volontaires à l'intérieur des installations maintenues par l'établissement, à l'exclusion de celles relatives aux salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi et aux salariés en invalidité et de celles relatives à la rémunération.

ARTICLE 107

RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES

107.01 L'employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans des circonstances exceptionnelles, ce délai peut être modifié par entente entre les parties.

Dans le cas des mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.07, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un an, à moins d'entente entre les parties.

107.02 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours civils. Une copie de l'affichage est transmise au syndicat. Dans des circonstances exceptionnelles, la durée de la période d'affichage peut être modifiée par entente entre les parties.

107.03 L'affichage doit contenir:

- le titre et le libellé apparaissant à la convention collective, ou les titres et les libellés apparaissant à la convention collective s'il s'agit de postes fusionnés;
- l'échelle de salaire (minimum/maximum);
- le ou les centres d'activités, s'il s'agit de postes fusionnés;
- la période d'affichage;
- le statut rattaché au poste;
- une description sommaire des caractéristiques particulières et exigences du poste;
- dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de deux (2) semaines.

107.04 L'affichage peut comporter également à titre indicatif:

- le port d'attache;
- le quart de travail;
- toute autre information susceptible de renseigner les personnes salariées sur la nature du poste.

107.05 La transformation d'un poste à temps complet en un poste à temps complet fusionné, ou d'un poste à temps partiel en un poste à temps partiel fusionné, doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

107.06 Une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste obtient un poste à temps complet par voie d'affichage. Une personne salariée à temps complet ou non détentrice de poste devient salariée à temps partiel par voie d'affichage. Cette personne est alors soumise aux dispositions visant les personnes salariées à temps partiel.

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

La personne salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues à l'article 106, et détenir le statut prévu à la clause 1.13. Elle ne peut alors se prévaloir des dispositions de l'article 107, pour l'obtention d'un poste au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité.

107.07 Tout poste vacant ou nouvellement créé peut être pourvu temporairement pendant la période d'affichage. La personne salariée qui pourvoit un poste vacant ou nouvellement créé sur une base temporaire, ou un poste temporairement inoccupé, en est prévenue par écrit.

Toute personne salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures au Service des ressources humaines.

107.08 À la fin de la période d'affichage, toutes les candidatures, incluant celles qui proviennent du registre des postes, sont transmises par l'employeur au syndicat.

107.09 Le poste est accordé à la personne salariée compétente, à l'intérieur de l'unité de négociation, parmi celles qui ont posé leur candidature, et qui répond aux exigences pertinentes. En cas de contestation sur la compétence de la personne salariée à qui le poste est accordé, l'employeur a le fardeau de la preuve.

107.10 Si plusieurs personnes salariées ont une compétence équivalente, le poste est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté au service de l'employeur.

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

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

Au terme de ce délai de trente (30) jours, la personne salariée est réputée occuper ce nouveau poste avec tous les avantages qui en découlent, sauf s'il y a entente entre l'employeur et le syndicat pour fixer une autre date d'entrée en fonction.

Une personne salariée en absence invalidité peut obtenir un poste et l'occuper à son retour au travail en autant qu'elle soit apte à répondre aux exigences de la tâche et que son retour soit prévu dans un délai jugé raisonnable.

L'employeur affiche toute nomination dans les trois (3) jours civils de son occurrence.

107.12 La personne candidate à laquelle le poste est attribué en vertu de la clause 107.09 ou 107.10 a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trois (3) mois. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

107.13 Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste, ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

La personne salariée non détentrice de poste, et qui était en assignation au moment où a débuté son affectation, peut retourner sur son assignation ou peut être appelée à retourner sur son assignation à la demande de l'employeur. Si l'assignation n'existe plus et que la personne salariée avait acquis un droit de supplantation en vertu de la clause 106.08, elle pourra se prévaloir de son droit de supplantation.

Dans le cas où une personne salariée est appelée à réintégrer son ancien poste ou son assignation, à la demande de l'employeur, il incombe à ce dernier de prouver que la personne salariée n'avait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

107.15 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, doit également être affichée, et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et de la clause 15.05. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts et rétrogradations occasionnées par les deux premiers affichages font l'objet d'une entente entre les parties.

107.16 Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des matières négociées localement, un registre de postes est établi; ce registre a pour but de permettre à une personne salariée de s'inscrire en tant que personne intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.

107.17 Sous réserve des dispositions de la clause 107.18, l'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la personne salariée à l'employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au(x) poste(s) visé(s).

107.18 L'utilisation et les modalités d'application d'un registre des postes font l'objet d'une entente entre les parties.

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

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

MATIÈRE 8^o

Procédure de supplantation (modalités d'application des principes généraux négociés et agréés à l'échelle nationale), à l'exclusion de la rémunération

ARTICLE 108

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION

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

1^{re} étape: Dans un titre d'emploi et dans le statut visé à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la personne salariée de ce titre d'emploi et de ce statut qui a le moins d'ancienneté est affectée.

2^e étape: Cette personne salariée peut supplanter, dans un autre centre d'activités, la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite à la condition de répondre aux exigences normales de la tâche.

3^e étape: La personne salariée affectée par l'application de l'étape précédente ou celle qui n'a pu l'utiliser peut supplanter dans un autre titre d'emploi, la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

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

108.02 Nonobstant ce qui précède, la personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps partiel dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Elle peut également, si elle le désire, supplanter une personne salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui qu'elle détenait.

108.03 La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue à la clause 108.01 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps partiel dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait, après l'application de toute la procédure prévue à la clause 108.01. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir salariée à temps complet. De la même façon, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue à la clause 108.01 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à la clause 108.01.

Nonobstant ce qui précède, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une personne salariée à temps partiel, à toutes fins que de droit, et en respectant les mécanismes prévus à la clause 108.01, sauf quant à l'identité du statut.

- 108.04** Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à la clause 108.01 à la condition que les heures de travail des personnes salariées qu'elle supplante soient compatibles. Elle devient alors détentrice d'un poste fusionné à temps partiel ou à temps complet, tel que défini à la clause 101.02.
- 108.05** Lorsque l'employeur abolit le poste d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel en vertu des clauses 14.01 à 14.10 inclusivement, ou lorsqu'une personne salariée supplante en vertu des clauses 108.01 à 108.04, c'est la personne salariée la moins ancienne du centre d'activités, du titre d'emploi et du statut visés qui est affectée.
- 108.06** La personne salariée visée par l'application des clauses 108.01 à 108.04 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.
- Une copie de cet avis est transmise au syndicat.
- 108.07** Les supplantations occasionnées, en vertu des clauses précédentes, peuvent se faire simultanément ou successivement.
- 108.08** La personne salariée professionnelle diplômée universitaire, pour supplanter une personne salariée dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de professionnel, doit posséder les qualifications requises au plan de classification pour ce titre d'emploi et répondre aux exigences de la tâche.

MATIÈRE 9^o

Aménagement des heures et de la semaine de travail, à l'exclusion de la rémunération

ARTICLE 109

AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

- 109.01** Le nombre d'heures hebdomadaire de travail est tel que prévu à chacun des titres d'emploi. Sous réserve des dispositions qui suivent, le nombre d'heures est réparti sur un maximum de cinq (5) jours de travail.
- 109.02** La semaine normale de travail est telle que prévue à chacun des titres d'emploi et est habituellement répartie du lundi au vendredi.
- 109.03** Il est accordé à la personne salariée une période de repos de deux (2) jours complets par semaine, soit généralement le samedi et le dimanche. Les mots « jours de repos » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.
- 109.04** Les horaires de travail sont établis en tenant compte des besoins des centres d'activités et des préférences exprimées par les personnes salariées.
- 109.05** Les parties conviennent de l'établissement d'horaires flexibles, d'horaires comprimés, ou de toute autre forme d'aménagement du temps de travail dont les modalités seront déterminées par entente locale.

REPAS ET PÉRIODES DE REPOS

- 109.06** Le temps normal alloué pour le repas est d'une (1) heure.
- 109.07** La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail.
- Après entente avec le supérieur immédiat, ces périodes de repos peuvent être prises comme prolongement du temps alloué pour le repas.

MATIÈRE 10°

Modalités relatives à la prise du temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité et ce, à l'exclusion des taux et de la rémunération

ARTICLE 110

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

110.01 Le temps supplémentaire est effectué sur une base volontaire.

110.02 La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:

Jusqu'à concurrence du nombre d'heures constituant la semaine normale de travail déterminée par la Loi sur les normes du travail, les heures de travail supplémentaire sont remises en temps.

La personne salariée peut accumuler dans une banque un maximum de trente-cinq (35) heures, lesquelles devront être prises avant le 31 mars de chaque année.

La personne salariée qui est absente pour l'une des raisons prévues à la convention collective, et qui, au 31 mars, n'a pas pu écouler sa banque de temps supplémentaire, pourra reporter les heures non prises de sa banque au-delà du 31 mars. La personne salariée verra alors à écouler sa banque dès que possible après son retour au travail.

MATIÈRE 11°

*Les congés fériés, les congés mobiles et les vacances annuelles,
à l'exclusion des quanta et de la rémunération*

ARTICLE 111

CONGÉS FÉRIÉS, CONGÉS MOBILES ET CONGÉ ANNUEL

CONGÉS FÉRIÉS ET CONGÉS MOBILES

111.01 La liste des congés fériés prévus à la clause 37.01 est la suivante:

Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
2 jours à Noël
2 jours au Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête des Patriotes
Fête nationale du Québec
2 congés mobiles

111.02 Les dates de la prise effective des onze (11) premiers congés fériés énumérés au paragraphe 111.01 sont déterminées annuellement par entente entre les parties avant le 30 mai de chaque année; les deux (2) congés fériés mobiles devront être pris au cours de la période de référence, soit entre le 1^{er} juillet et le 30 juin.

111.03 La personne salariée dont la date d'embauche se situe entre le 1^{er} juillet et le 30 novembre, a droit aux deux (2) congés mobiles; si la date d'embauche se situe entre le 1^{er} décembre et le 30 avril de l'année en cours, elle a droit à un (1) seul congé mobile.

111.04 L'employeur s'efforce de donner les congés fériés accolés aux fins de semaine.

111.05 A) Lorsqu'un congé férié coïncide avec un jour de repos par le fait d'un horaire comprimé, la personne salariée, après entente avec son supérieur immédiat, a le choix suivant:

- a) Elle peut, en tenant compte de sa charge de travail et des besoins du centre d'activités, reporter son congé férié au cours de la même période de paie;
- b) Elle peut aussi le planifier dans les quatre (4) semaines avant ou après la date de prise effective prévue au calendrier, sauf pour les congés de la Fête nationale et de la Confédération.

B) Lorsqu'un congé férié coïncide avec un jour dont le nombre d'heures de travail est supérieur à sept (7) heures par le fait d'un horaire comprimé, la personne salariée a le choix suivant :

- a) Elle peut effectuer les heures manquantes durant la même période de paie;
 - b) Elle peut soustraire les heures manquantes de sa banque de temps accumulé.
- C) Lorsqu'un congé férié coïncide avec un jour de congé annuel (vacances), la personne a le choix suivant :
- a) Elle peut l'indiquer comme étant pris le jour prévu au calendrier et reporter une journée de congé annuel (vacances) à une date de son choix après entente avec son supérieur immédiat; cette journée reportée n'affecte pas sa banque de cinq (5) jours morcelés prévue en 111.15;
 - b) Elle peut aussi le planifier dans les quatre (4) semaines avant ou après la date de prise effective prévue au calendrier, sauf pour les congés de la Fête nationale et la Confédération.

CONGÉ ANNUEL

111.06 La période située entre le 15 juin et le 15 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre son congé annuel. Cependant, la personne salariée pourra prendre son congé annuel en dehors de cette période normale, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

111.07 La personne salariée qui n'a pas pris en totalité son quantum de congé annuel devra le prendre au plus tard le 30 avril de l'année suivante.

111.08 Une personne salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie, pour des raisons de maladie, accident ou accident du travail, ou autres motifs prévus à la convention collective ou une autre loi, survenus avant ou pendant son congé annuel, doit en aviser l'employeur le plus tôt possible; la personne salariée voit alors son congé annuel ou ses jours de congé annuel non utilisés reportés automatiquement à des dates ultérieures, à moins qu'elle fasse une demande écrite pour les maintenir aux dates initialement prévues.

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

Dans tous les cas, ces jours de congé annuel devront être pris dans les douze (12) mois suivant le retour au travail.

Afin de faciliter la réintégration au travail, il sera permis à la personne salariée de fractionner ses jours de congé annuel accumulés en semaines.

111.09 La personne salariée appelée à siéger comme jurée, candidate jurée ou témoin dans une cause pendant son congé annuel, peut reporter à des dates ultérieures les jours de congé annuel non utilisés, ou déplacer l'ensemble de son congé annuel.

111.10 La personne salariée qui a droit à un congé pour mariage ou union civile selon l'article 17.05 peut accoler ce congé à son congé annuel.

111.11 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.

- 111.12** La personne salariée qui désire prendre son congé annuel en dehors de la période normale de la prise de congé annuel doit en aviser l'employeur avant le 15 mars et s'entendre avec son employeur quant à la remise de son congé annuel en dehors de la période normale. L'employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable. Lorsque l'employeur a accepté que le congé annuel soit reporté en dehors de la période normale de la prise du congé annuel, il affiche vers la mi-septembre le solde du quantum de congé annuel reporté, et la personne salariée doit indiquer sa préférence au début d'octobre.
- 111.13** Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1^{er} avril.
- 111.14** Dans tous les cas, l'employeur détermine les dates de congé annuel en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté, mais appliquée par centre d'activités.
- 111.15** La personne salariée peut prendre son congé annuel de façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant d'au moins une semaine. Cependant, une (1) semaine de congé annuel peut être divisible en jours en faisant la demande écrite à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 111.16** La personne salariée ayant droit à plus de vingt (20) jours de congé annuel, conformément à l'article 36.01, peut prendre ces journées additionnelles de façon discontinue, sans que cela n'affecte la possibilité de prendre ses cinq (5) jours fractionnés prévus à l'article 111.15.
- 111.17** Une personne salariée peut faire une demande de changement de période de congé annuel pourvu que ce changement ne lèse aucune personne salariée du même centre d'activités quant à son choix de congé annuel.
- 111.18** 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 de la conjointe ou du conjoint ayant le moins d'ancienneté, à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres personnes salariées du même centre d'activités ayant plus d'ancienneté.
- 111.19** La rémunération du congé annuel peut être remise à la personne salariée avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel, si elle en fait la demande. Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paie.

MATIÈRE 12^o

*Octroi et conditions applicables lors de congés sans solde,
à l'exclusion de ceux prévus aux droits parentaux*

ARTICLE 112

CONGÉ SANS SOLDE

SECTION I

CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ENSEIGNEMENT

112.01 Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service obtient, après demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale de douze (12) mois afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, une commission scolaire ou dans une université, à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux.

La personne salariée à temps complet qui bénéficie d'un congé partiel sans solde pour enseigner se voit appliquer les modalités prévues à la clause 19.04 de la convention collective.

Ce congé sans solde pourra être renouvelé pour une période d'au plus douze (12) mois après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

La personne salariée peut obtenir, après entente avec l'employeur, le congé prévu à la présente clause, même si l'enseignement n'est pas spécifiquement orienté vers le secteur de la santé et des services sociaux. Dans ce cas, la personne salariée n'accumule pas d'expérience.

SECTION II

CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ÉTUDES

112.02 Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins deux (2) ans de service obtient, après demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale de trente-six (36) mois aux fins de poursuivre des études. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou trois (3) absences sans solde ou partiel sans solde.

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

Pendant la durée du congé, la personne salariée bénéficiant de ce congé partiel sans solde peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle se voit reconnaître le service et le traitement admissibles correspondant au congé.

La personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité, détenant une assignation de six (6) mois et plus et qui a trois (3) ans de service, pourra se prévaloir de ce congé sans solde pour études.

112.03 Congé pour reprise d'examen

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

SECTION III CONGÉ SANS SOLDE POUR FONCTION CIVIQUE

112.04 Congé pré-électoral

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

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

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

112.05 Congé post-électoral

Si elle est élue, la personne salariée a droit à un congé sans solde ou partiel sans solde pour la durée de son mandat.

La personne salariée à temps complet qui bénéficie d'un congé partiel sans solde pour fonction civique se voit appliquer les modalités prévues à la clause 19.04 de la convention collective.

SECTION IV CONGÉ SANS SOLDE POUR MARIAGE OU UNION CIVILE

112.06 Congé sans solde pour mariage ou union civile

Sur demande faite un (1) mois à l'avance, l'employeur accorde à la personne salariée, à l'occasion de son mariage ou de son union civile, une (1) semaine de congé sans solde.

La personne salariée qui désire se prévaloir de ce congé doit au préalable en avoir fait part à l'employeur lors de sa demande de congé pour mariage ou union civile prévue à l'article 17.05.

SECTION V

CONGÉ SANS SOLDE POUR MOTIFS PERSONNELS

112.07 Après un an de service, toute personne salariée a droit, à chaque année, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines.

Ce congé sans solde peut être divisible, chaque période étant d'au moins une semaine, dont une semaine divisible en jours.

La personne salariée maintient sa participation au régime de retraite. La personne salariée se voit reconnaître le service et le traitement admissibles correspondant au congé et l'employeur verse ses contributions au régime de retraite.

112.08 Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, toute personne salariée a droit à une prolongation du congé sans solde pour une durée totale n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines. Par la suite, à chaque période de trois (3) ans, la personne salariée a droit à une prolongation du congé sans solde pour une durée totale n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines.

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

Toutefois, si l'employeur ne peut conserver le poste de la personne salariée, il devra en aviser celle-ci avant son départ en congé et lui en donner les motifs. Dans ce dernier cas, la personne salariée devra se prévaloir des dispositions de la clause 112.14.

La personne salariée peut, avec l'accord de l'employeur, mettre fin à son congé avant la date prévue dans un délai de 30 jours d'avis.

SECTION VI

CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

112.09 L'employeur peut accorder à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui a un an de service un congé partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Lors de ce congé partiel sans solde, la personne salariée doit offrir une prestation de travail minimale de deux jours par semaine.

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

Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'employeur et de la personne salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la personne salariée obtient un nouveau poste dans un autre centre d'activités, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste. La personne salariée peut cependant faire une nouvelle demande de congé partiel sans solde après avoir terminé sa période d'essai, tel que prévu à l'article 107.12, à condition d'en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du congé demandé.

Pendant la durée du congé, la personne salariée maintient sa participation au régime de retraite et se voit reconnaître le service et le traitement admissibles correspondant au congé.

SECTION VII CONGÉ FAMILIAL

112.10 Un congé sans solde d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée qui en fait la demande quarante-huit (48) heures à l'avance lorsqu'elle doit s'absenter complètement ou partiellement de son travail pour prodiguer des soins ou offrir du soutien à une personne membre de sa famille ou de sa famille élargie telle que définie dans le cadre du programme de prestations de compassion de l'assurance-emploi.

Malgré ce qui précède, le délai de quarante-huit (48) heures peut être inférieur si la maladie est subite.

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

La personne salariée à temps complet qui bénéficie d'un congé partiel sans solde pour prodiguer des soins ou offrir du soutien à une personne membre de sa famille ou de sa famille élargie se voit appliquer les modalités prévues à la clause 19.04 de la convention collective.

Pendant la durée du congé, la personne salariée bénéficiant de ce congé partiel sans solde peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle se voit reconnaître le service et le traitement admissibles correspondant au congé.

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

Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'existe plus, elle pourra se prévaloir du mécanisme de supplantation ou mise à pied prévu aux articles 14.15 à 14.19 et 108.01 à 108.08 de la convention collective.

SECTION VIII CONGÉ SANS SOLDE POUR CAUSE DE SUSPENSION DU DROIT DE PRATIQUE

112.11 Sur demande, l'employeur peut accorder un congé sans solde à la personne salariée dont le droit de pratique est limité ou suspendu par un ordre professionnel, et ce, pour toute la durée de la suspension ou de la limitation du droit de pratique. Les modalités applicables à ce congé sont celles prévues à l'article 19 de la convention collective.

Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur d'imposer les mesures administratives ou disciplinaires qu'il jugera pertinentes dans les circonstances.

SECTION IX

MODALITÉS RELATIVES AUX CONGÉS SANS SOLDE

112.12 Les modalités relatives aux congés sans solde s'appliquent aux congés sans solde prévus au présent article à l'exclusion des congés prévus au premier paragraphe de la clause 112.07 et à la clause 112.09.

112.13 Retour

La personne salariée doit, dans le cas du congé post-électoral, informer l'employeur au plus tard huit (8) jours après l'expiration de son mandat, de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis. Dans les autres cas, elle doit, trente (30) jours avant l'expiration du congé, aviser l'employeur de son retour en service. À défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

112.14 Modalités de retour

En tout temps, au cours des deux premières années du congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur dans la mesure où tel poste existe encore et qu'elle avise l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université, la personne salariée ne doit pas avoir abandonné son travail à une commission scolaire, à un cégep ou à une université pour un autre employeur.

Pendant la durée du congé ou pendant une durée maximale de deux (2) ans, ou de trois (3) ans dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde pour études, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de son titulaire au sens de l'article 104.01 de la convention collective (poste temporairement dépourvu de son titulaire).

Advenant le cas où le poste de la personne salariée en congé sans solde n'existe plus ou que son absence excède deux (2) ans, ou trois (3) ans dans le cas du congé sans solde pour études, la personne salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux clauses 108.01 à 108.08 (procédure de supplantation).

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

112.15 Droit de postuler

Pendant la durée d'un congé sans solde prévu au présent article, la personne salariée a droit de poser sa candidature à un poste. Si elle l'obtient, elle doit mettre fin à son congé sans solde de façon à être en mesure d'occuper le poste dans les trente (30) jours de sa nomination.

112.16 Congé annuel

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

112.17 Congés de maladie

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

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

MATIÈRE 13^o

*Développement des ressources humaines, à l'exclusion des montants alloués
et du recyclage des salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi*

ARTICLE 113

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Énoncé de principe et définitions

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

Le développement des ressources humaines fait l'objet du plan de développement des ressources humaines prévu à la Loi sur les services de santé et les services sociaux. Il comporte notamment les activités de formation en cours d'emploi prévues au présent article et les activités de recyclage prévues à l'article 15.

Les parties favorisent, dans les limites des ressources allouées, la participation à des conférences, congrès, colloques, symposiums et séminaires se rattachant au domaine de spécialisation de la personne salariée, et reconnaissent que ces activités contribuent à l'échange de connaissances et d'expérience.

113.02 Formation en cours d'emploi

Les activités de formation en cours d'emploi sont celles qui ont pour but de permettre aux personnes salariées:

- a) de rafraîchir leurs connaissances théoriques et pratiques;
- b) d'acquérir des compléments de connaissances théoriques et pratiques utiles à l'exercice de leurs tâches en raison de l'évolution des connaissances, des instruments de travail, des méthodes de travail ou d'intervention ou de l'évolution des problématiques reliées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées;
- c) d'acquérir une compétence accrue dans l'exercice de leur profession.

Dépenses de formation en cours d'emploi

113.03 L'employeur fournit au syndicat les informations nécessaires à la détermination du montant prévu à l'article 32 de la convention collective.

113.04 Le montant déterminé à l'article 32 est utilisé pour le remboursement des salaires, des avantages sociaux, des frais pédagogiques et des frais de déplacement et de séjour liés aux activités de formation en cours d'emploi des personnes salariées.

La personne reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des activités de formation en cours d'emploi 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 formation en cours d'emploi sont sans frais pour la personne salariée. La personne salariée est réputée être au travail et reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour chaque jour où elle participe à une telle activité.

Plan d'activités

113.05 L'employeur consulte le syndicat sur les besoins prioritaires de formation en cours d'emploi, et élabore, à l'intérieur des ressources financières déterminées à l'article 32, un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins, étant entendu que ces ressources financières doivent être utilisées de façon optimale.

113.06 L'employeur soumet au syndicat le plan élaboré en vertu de la clause 113.05 pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés, et ce, en vue de son approbation.

113.07 L'employeur actualise les activités de formation en cours d'emploi dont les modalités ont fait l'objet d'une entente entre les parties.

Admissibilité et sélection

113.08 Les activités de formation en cours d'emploi s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'unité de négociation.

113.09 L'employeur détermine avec le syndicat les critères et les modalités de sélection pour le choix des personnes candidates.

Toute personne salariée dont l'exercice des tâches est modifié par l'introduction de changements affectant son champ d'activités bénéficie d'une activité de formation en cours d'emploi.

113.10 L'employeur transmet annuellement au syndicat le bilan des activités de formation en cours d'emploi, y incluant les sommes consacrées.

MATIÈRE 14^o

Activités à l'extérieur des installations maintenues par un établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux avec les usagers visés par cette loi

ARTICLE 114

ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DES INSTALLATIONS AVEC LES USAGERS

- 114.01** Lorsqu'une personne salariée est appelée à accompagner des usagers lors d'une activité extérieure, l'employeur fournit au syndicat, trente (30) jours civils à l'avance, les modalités de réalisation de l'activité qu'il propose.
- 114.02** Les modalités sont discutées en comité de relations de travail afin d'en arriver à une entente.

MATIÈRE 15^o

Les mandats et les modalités de fonctionnement des comités locaux en regard des matières négociées et agréées à l'échelle locale, à l'exception des libérations syndicales requises aux fins de la négociation de ces matières

ARTICLE 115

COMITÉS LOCAUX

115.01 Les comités locaux sont consultatifs.

115.02 L'une ou l'autre partie peut s'adjoindre les spécialistes qu'elle juge nécessaires. Dans ce cas, il est convenu que la partie qui en fait usage doit en assumer tous les frais et déboursés inhérents.

Comité paritaire de développement des ressources humaines

115.03 Un comité paritaire de développement des ressources humaines est formé dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des matières agréées et négociées à l'échelle locale. Ce comité est composé d'un (1) représentant du syndicat et d'un (1) représentant de l'employeur.

Le comité de développement des ressources humaines constitue un comité consultatif sur les besoins de formation en cours d'emploi, tels que définis à l'article 113. Son mandat consiste à déterminer un plan d'activités de formation visant la satisfaction de ces besoins à l'intérieur des ressources financières déterminées à l'article 32 de la convention collective.

Autres comités

115.04 L'employeur peut inviter le syndicat à participer à d'autres comités; les mandats, les modalités de fonctionnement et modalités de représentation du syndicat à ces comités sont alors établis par entente entre les parties.

MATIÈRE 16°

Règles d'éthique entre les parties

ARTICLE 116

RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

Dans le cadre des lois existantes et de la convention collective, l'employeur et le syndicat s'engagent à exercer leurs responsabilités respectives dans le respect des devoirs et des droits de chacune des parties. Les parties s'engagent à négocier de bonne foi et dans le respect mutuel.

MATIÈRE 17^o

Affichage d'avis

ARTICLE 117

AFFICHAGE D'AVIS

117.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, l'employeur met à la disposition du syndicat des tableaux d'affichage servant exclusivement à des fins syndicales.

Le nombre de tableaux mis à la disposition du syndicat ainsi que leur localisation dans l'établissement font l'objet d'une entente entre les parties.

L'employeur et le syndicat doivent tenir compte du fait que la localisation de chaque tableau doit se faire dans un endroit visible et facilement accessible aux personnes salariées.

117.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux toute information pertinente autorisée par sa représentante ou son représentant.

117.03 Dans le cas où de tels systèmes existent, l'employeur permet au syndicat d'utiliser le courrier interne et les systèmes de messagerie vocale et électronique, selon des modalités à convenir localement.

MATIÈRE 18°

Ordres professionnels

ARTICLE 118

ORDRES PROFESSIONNELS

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

Les parties s'entendent pour réviser l'article 118, advenant un changement pouvant affecter cette matière.

MATIÈRE 19°

Pratique et responsabilité professionnelle

ARTICLE 119

PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

Signature et modification d'un document

- 119.01** Tout document professionnel ou technique préparé par une personne salariée ou sous sa direction doit être signé par elle. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'employeur. Si l'employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document, le nom de l'auteur, son titre et le centre d'activités auquel il appartient sont indiqués sur ce document.
- 119.02** Nonobstant la clause 119.01, aucune personne salariée ne sera tenue de signer un document qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut endosser, ni de modifier un document qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.
- 119.03** Si l'employeur publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document non signé par la personne salariée, l'employeur ne peut y inscrire le nom de cette personne sur ledit document.

Pratique et responsabilité professionnelle

- 119.04** L'employeur et la personne salariée s'engagent à respecter dans leurs fonctions et responsabilités respectives les règles de l'art généralement reconnues dans la discipline concernée et les normes déontologiques applicables.
- 119.05** Lorsque le témoignage d'une personne salariée est requis, l'obligeant à dévoiler ce qu'elle a appris dans l'exercice de ses fonctions, conformément à la clause 23.04, elle a le droit d'adjoindre son propre procureur, à ses frais, au procureur choisi par l'employeur.

MATIÈRE 20°

*Conditions particulières lors du transport des usagers visés par la
Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2)*

ARTICLE 120

TRANSPORT DES USAGERS

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

- a) Elle est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne l'usager, ainsi que pendant son retour à l'établissement. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de son travail régulier ou de la période d'accompagnement ou de retour excède sa période normale de travail dans une même journée.
- b) Une fois qu'elle a laissé l'usager, elle doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'employeur.
- c) Elle est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions de la clause 35.01.
- d) L'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives selon les normes énoncées à l'article 40 de la convention collective.

MATIÈRE 21^o

Perte et destruction de biens personnels

ARTICLE 121

PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

- 121.01** L'employeur dédommage toute personne salariée pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés dans l'exercice de ses fonctions, sauf si la personne salariée a fait preuve de négligence grossière.
- 121.02** 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 ou de sa connaissance.
- 121.02** Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par la personne salariée, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par la personne salariée.

MATIÈRE 22°

Règles à suivre lorsque l'employeur requiert le port d'uniformes

SANS OBJET

MATIÈRE 23^o

Vestiaire et salle d'habillage

SANS OBJET

MATIÈRE 24^o

Modalités de paiement des salaires

ARTICLE 124

PAIEMENT DES SALAIRES

124.01 Sur le relevé de salaire, l'employeur inscrit :

- a) le nom de l'employeur;
- b) le nom et le prénom de la personne salariée;
- c) le numéro d'employé de la personne salariée;
- d) le titre d'emploi;
- e) la date de la période de paie et la date du paiement;
- f) le nombre d'heures payées au taux normal;
- g) les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;
- h) la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
- i) le taux de salaire;
- j) le montant du salaire brut;
- k) la nature et le montant des déductions effectuées;
- l) le montant net du salaire;
- m) le nombre des congés de maladie accumulés;
- n) l'ancienneté accumulée, là où c'est techniquement possible et dans la mesure où les parties en conviennent.

124.02 L'employeur doit présenter, sur des relevés distincts, les montants versés à titre de rétroactivité (s'il y a lieu), de congés de maladie non utilisés au moment de leur "monnayabilité".

124.03 Le salaire est distribué par dépôt bancaire selon le régime déjà établi dans l'établissement.

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

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

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

124.06 Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par l'employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'employeur se fera selon le mode convenu entre l'employeur et la personne salariée ou à défaut d'entente, selon les critères et mécanismes suivants:

1. L'employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer:
 - a) cent vingt dollars (120,00 \$) par semaine, plus vingt dollars (20,00 \$) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3^{ième}), dans le cas d'une personne salariée qui pourvoit aux besoins de sa conjointe ou son conjoint, ou si elle ou il a charge d'enfant ou si elle est la principale ou s'il est le principal soutien d'une parente ou un parent;
 - b) quatre-vingts dollars (80,00 \$) par semaine dans les autres cas.
2. L'employeur établit ensuite la portion du salaire sur 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 trente pour cent (30 %) du montant sur lequel il peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée.

L'employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des six (6) mois précédant la signification de l'erreur.

124.07 Sur demande de la personne salariée au Service des ressources humaines, l'employeur communique le nombre de congés de maladie accumulés dans sa banque.

124.08 Montants dus au départ

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

124.09 Congé annuel

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

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

124.10 Retenue sur le salaire

L'employeur convient de permettre aux personnes salariées qui le désirent, de souscrire, par le mode de déduction à la source, aux plans d'épargne-retraite.

MATIÈRE 25°
Établissement d'une caisse d'économie

SANS OBJET

MATIÈRE 26^o

Allocations de déplacement, à l'exception des quanta

ARTICLE 126

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

126.01 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:

- a. l'endroit où la personne salariée exerce habituellement ses fonctions;
- b. l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;
- c. l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités;
- d. l'endroit où la personne salariée exerce la majeure partie de ses activités s'il s'agit d'un poste fusionné.

Le kilométrage effectivement remboursé conformément à l'article 40.01 est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

Malgré ce qui précède, lorsque la personne salariée doit se rendre de sa résidence à un lieu de travail autre que son port d'attache sans passer par celui-ci, elle n'est indemnisée que pour l'excédent de la distance qu'elle doit normalement parcourir pour se rendre de sa résidence à son port d'attache, et ce, autant à l'aller qu'au retour.

126.02 Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur détermine les moyens de transport et il rembourse à la personne salariée les frais occasionnés.

126.03 Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas prévues à la clause 40.04, qui ne sont payées que pourvu que la personne salariée ne puisse se rendre à son domicile ou à l'établissement dans un délai raisonnable.

126.04 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des clauses 40.03, 40.04 et du 1^{er} paragraphe de la clause 40.05 de la convention collective est effectué sur présentation de pièces justificatives, après approbation par le supérieur immédiat.

DURÉE ET SIGNATURES

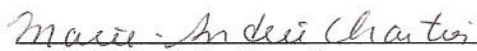
Au plus tard le 31 mars 2010, les parties conviennent de revoir les dispositions négociées et agréées localement.

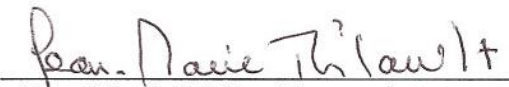
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ à : Montréal

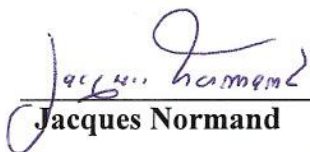
ce 3 jour de OCTOBRE 2007

LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES
ET PROFESSIONNELS DU CENTRE
DOLLARD-CORMIER

LE CENTRE DOLLARD-CORMIER

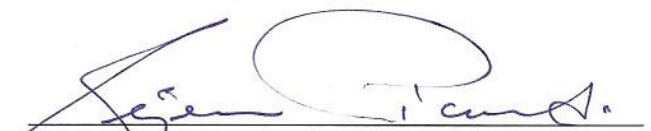

Marie-Andrée Chartier


Jean-Marie Thibault


Jacques Normand


Madeleine Roy


Hélène Pillozzi


Réjean Picard