

ANNEXE A

Entente temporaire remplaçant l'article 106

Considérant la volonté des parties de stabiliser les équipes, de permettre aux titulaires de postes à temps partiel de maximiser les heures travaillées dans leurs services et faciliter la conciliation travail - famille par une attribution hâtive des quarts de travail additionnels; les parties conviennent du texte qui suit en remplacement de l'article 106 et cela, pour une période de douze (12) mois. Pendant cette période, les parties évalueront les impacts des modifications sur les individus, les services ainsi que sur la gestion de la liste de rappel.

Chacune des parties peut mettre fin à cette entente moyennant un préavis de quarante-cinq (45) jours. Au terme des douze (12) mois, les parties peuvent convenir d'intégrer le nouveau texte qui aura été ajusté pendant la période de douze (12) mois, si nécessaire, ou revenir à l'ancien texte.

Principes généraux

106.01 La liste de rappel comprend les personnes suivantes :

- a) La personne salariée mise à pied sauf celle visée à l'article 15 de la convention collective nationale;
- b) La personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel, exprimant une disponibilité complémentaire;
- c) La personne salariée qui démissionne de son poste pour s'inscrire sur la liste de rappel;
- d) Toute personne non titulaire de poste ayant exprimé une disponibilité;
- e) La personne salariée inscrite au registre de ressourcement (pour les remplacements de 6 mois et plus seulement);
- f) La personne salariée souhaitant être éligible à un remplacement plus avantageux que son poste dans son service.

Une personne salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de rappel. Elle conserve son ancienneté accumulée à la date de sa démission.

Cependant, elle ne peut se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis son inscription sur la liste de rappel.

Disponibilité : expression et respect

106.02 Pour être inscrite sur la liste de rappel, la personne salariée doit émettre sa disponibilité sur le formulaire prévu à cet effet selon les modalités suivantes :

- a) À l'embauche, la nouvelle personne salariée exprime une disponibilité adaptée aux besoins de l'employeur pour une période de trois (3) mois.
- b) Après l'expiration du délai prévu au paragraphe a), la personne salariée peut exprimer une disponibilité, tous les mois, si elle souhaite obtenir des remplacements. La disponibilité émise est valide tant qu'elle n'est pas changée.
- c) Nonobstant le paragraphe b), pendant la période du 15 juin au 15 septembre ainsi que pendant la période du 15 décembre au 15 janvier, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel doit exprimer une disponibilité minimale de deux (2) jours par semaine, dont une fin de semaine sur deux.
- d) La disponibilité émise pendant les périodes prévues au paragraphe c) ne peut être changée pendant ces périodes.
- e) La personne salariée non titulaire de poste ne peut se déclarer non disponible pendant les périodes mentionnées au paragraphe c). À défaut de s'y conformer, la personne est réputée avoir démissionné.
- f) La personne salariée qui poursuit des études tout en travaillant ne peut accepter un remplacement qui est incompatible avec son horaire d'études. Si elle est déjà assignée sur un remplacement au moment de la confirmation de son horaire d'études, elle doit se conformer à l'article 106.25;
- g) Le paragraphe c) est adapté dans le cas d'une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel et dont le nombre de quarts de travail au poste est inférieur à la disponibilité minimale requise au paragraphe c); la disponibilité requise est diminuée du nombre de jours où elle est titulaire de poste ;
- h) La personne salariée inscrite sur la liste de rappel de plus d'un établissement du réseau SSS, du milieu communautaire ou judiciaire, peut être exemptée de fournir la disponibilité minimale prévue au paragraphe b) de la présente clause si elle y détient un poste ou une assignation non compatible avec la disponibilité minimale exigée. Il incombe à la personne salariée de démontrer

cette incompatibilité en fournissant les documents requis à cet effet.

- i) La personne salariée du réseau scolaire est tenue aux disponibilités minimales prévues au paragraphe b) pour les périodes en dehors du calendrier scolaire. Celle-ci doit présenter une lettre de son employeur attestant les dates de ce calendrier.

- j) Nonobstant ce qui précède, pour demeurer inscrite sur la liste de rappel, la personne salariée doit fournir une disponibilité réelle de vingt (20) jours par année civile. Une fois au cinq (5) ans, la personne salariée peut se déclarer non disponible pour une période d'un an. Si la disponibilité minimale de la personne salariée travaillant dans un autre établissement n'est pas respectée, l'employeur ferme son dossier.

106.03 Selon la procédure en vigueur dans l'établissement et discutée par les parties, les personnes salariées fournissent leur disponibilité dans leur service afin de permettre la confection de l'horaire.

106.04 La personne salariée est tenue de respecter la disponibilité qu'elle a exprimée.

106.05 La personne salariée qui refuse ou néglige de respecter sa disponibilité plus de 6 fois dans une période de trois (3) mois est considérée comme n'ayant pas respecté ses disponibilités de façon régulière.

106.06 La personne salariée qui ne respecte pas sa disponibilité de façon régulière est rencontrée afin d'évaluer avec elle un plan d'action pour donner des disponibilités conformes à sa réalité.

Advenant le cas où cette personne salariée néglige une deuxième fois de respecter les disponibilités données dans une période de trois mois, elle reçoit une lettre l'enjoignant à se conformer à ses disponibilités. Si la personne salariée persiste à ne pas respecter ses disponibilités, son inscription à la liste de rappel est suspendue temporairement pour une période de trois mois.

La personne salariée qui néglige régulièrement de respecter ses disponibilités suite à l'avis prévu au paragraphe précédent, sur une période de moins d'un (1) an, est rayée de façon définitive de la liste de rappel.

Attribution des remplacements

106.07 En aucun temps, l'application de l'article 106 ne peut avoir pour effet d'occasionner du temps supplémentaire.

La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Une personne salariée peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi.

Les personnes salariées sont assignées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit; pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Les assignations sont faites pour accorder un maximum de quarts aux personnes salariées tout en maximisant la complétion des besoins du service. L'Employeur qui a respecté cette règle, ne peut être contraint de modifier les horaires, une fois ces derniers affichés ou de compenser une personne salariée qui aurait souhaité obtenir un quart plutôt que l'autre.

106.08 Au moment de la confection des horaires, l'offre de disponibilité des personnes salariées, titulaires de poste dans le service ou affectées temporairement dans le service, est utilisée en priorité pour l'attribution des quarts additionnels requis pour des besoins connus de moins de vingt-huit (28) jours dans le service. La confection des horaires s'effectue sans sollicitation.

106.09 Les besoins de remplacement de moins de vingt-huit jours (28) sont divisibles dans le service et offerts dans l'ordre suivant :

- a) Aux personnes salariées titulaires de postes à temps partiel qui ont émis une disponibilité pour compléter leur horaire dans leur service;
- b) Aux personnes salariées non titulaires de poste, affectées pour ou depuis six (6) mois dans le service, qui ont émis une disponibilité pour compléter leur horaire;
- c) Aux personnes salariées de la liste de rappel qui répondent aux exigences du poste et qui ont émis une disponibilité pour effectuer des quarts.

106.10 Dans l'éventualité où le besoin de moins de vingt-huit jours (28) se prolonge au-delà de l'horaire où il a débuté et que le résiduel de ce remplacement, au moment de la confection d'horaire suivante, est toujours de moins de vingt-huit jours (28) jours, il est scindé dans le service et offert aux personnes salariées titulaires de poste dans le

service ou affectées temporairement dans le service qui ont émis de la disponibilité pour compléter leur horaire.

106.11 Toutes les disponibilités des personnes salariées qui ne sont pas utilisées dans le service, sont acheminées à la DRHDO et servent à pourvoir à des besoins ponctuels ou de longue durée, s'il y a lieu, dans les services.

106.12 Les besoins de moins de vingt-huit (28) jours dans le service doivent être connus au moment du début de la confection des horaires. Si le besoin survient pendant la période de confection des horaires, pendant la période d'affichage des horaires et en cours d'horaire, le besoin est comblé en bloc par la DRHDO jusqu'au moment du début de la prochaine confection d'horaire. À cette date, une évaluation de l'application de l'article 106.10 est effectuée et actualisée, s'il y a lieu.

106.13 Les remplacements de plus de vingt-huit (28) jours, déterminés par la DRHDO en vertu du « Guide de l'Employeur concernant le traitement des périodes d'absence pour invalidité », sont offerts par ancienneté, en bloc, par la DRHDO aux personnes salariées ayant émis une disponibilité selon l'ordre suivant :

- a) Aux détenteurs de poste à temps partiel du service, pourvu que ce dernier ait émis une disponibilité pour des remplacements de plus de vingt-huit (28) jours et que ce remplacement constitue une amélioration de ses conditions monétaires ou lui permette de modifier son quart de travail pour les personnes salariées de nuit ou de soir.
- b) Aux personnes salariées mises à pied, sauf celle visée à l'article 15 de la convention collective nationale;
- c) Aux personnes salariées de l'équipe volante;
- d) Aux personnes salariées demandant un déplacement pour ressourcement pour les remplacements de plus de six (6) mois seulement.
- e) Aux personnes salariées inscrites à la liste de rappel DRHDO.

Il est entendu qu'une assignation en vertu de cette disposition ne peut entraîner plus d'une mutation inter-quart dans un service, sauf si les assignations sont sur le même quart de travail. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reçoit la rémunération qui s'applique.

Enfin, une personne salariée qui obtient une assignation à temps complet de 6 mois et plus ou qui obtient plus d'une assignation équivalent au nombre d'heures d'une personne salariée à temps complet de 6 mois et plus voit son statut modifié pour celui de personne salariée à temps complet. En tout temps, une personne salariée qui voit son assignation prolongée dans ses remplacements initialement de moins de 6 mois pour une durée de 6 mois et plus, peut demander à la DRHDO une modification de statut. Dans les cas d'une demande faite par la personne salariée, elle vaut à compter de la date de la demande.

106.14 Pour les assignations de vingt-huit (28) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la personne salariée des particularités suivantes :

- a) L'identité du poste (titre d'emploi/service);
- b) Le nom de la personne titulaire (s'il y a lieu);
- c) Le statut;
- d) Si à temps partiel, le nombre d'heures par deux (2) semaines;
- e) La date de début;
- f) La date de fin probable du remplacement.

Une copie de cet avis est envoyée au Syndicat.

106.15 Après consentement, les personnes salariées, prévues à l'article 106.13, sont considérées disponibles même si le délai entre deux (2) quarts est inférieur à seize (16) heures; toutefois, ce délai ne peut être inférieur à six (6) heures.

Fin d'assignation

106.16 La personne salariée qui occupe une assignation, ou successivement et consécutivement, des assignations pour l'un des motifs prévus à l'article 104 ou qui occupe un surcroit pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit, dans la mesure du possible, un préavis écrit de fin d'assignation de deux (2) semaines et peut supplanter une autre personne salariée de la liste de rappel aux conditions suivantes :

- a) Répondre aux exigences normales de la tâche;
- b) Posséder plus d'ancienneté que la personne salariée supplantée;
- c) Que sa disponibilité en cours soit compatible dans le service où la personne supplantée est assignée.

Lorsqu'un projet spécial avec une enveloppe déterminée a été convenu entre les parties et qu'une personne salariée y est affectée, elle ne peut être supplantée.

Les parties conviennent que l'expression «successivement et consécutivement» signifie sans interruption de plus de sept (7) jours consécutifs.

- 106.17** L'Employeur fait parvenir à la personne salariée la liste des affectations pouvant être supplantées; elle doit répondre dans les sept (7) jours suivants l'avis écrit sinon elle perd son droit de supplantation. Si, entretemps, une nouvelle assignation lui est offerte, elle conserve son droit de supplantation.
- 106.18** La personne salariée qui détient plusieurs assignations et qui, à la fin d'une d'entre elles, décide de supplanter, ne sera pas considérée comme ayant abandonné sa deuxième assignation.
- 106.19** La personne supplantée, qui a acquis un droit de supplantation, exerce, à son tour, son droit de supplantation selon la même procédure.
- 106.20** La personne qui occupe une assignation obtenue par supplantation ne pourra pas, à la fin de cette nouvelle assignation, même si elle est de six (6) mois et plus, supplanter une deuxième fois et son nom est inscrit sur la liste de rappel. De même, la personne salariée qui a obtenu une assignation par supplantation ne peut être supplantée pour une période de six (6) mois.

Abandon d'une assignation

- 106.21** La personne salariée de la liste de rappel n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire si le nombre d'heures du remplacement est modifié à la baisse; si le nombre d'heures augmente, elle conserve l'assignation si celle-ci répond à sa disponibilité exprimée.

Lorsqu'une personne salariée possède deux (2) assignations compatibles et qu'une d'entre elles subit une modification à la hausse des heures de travail, rendant ainsi les deux assignations incompatibles, la personne salariée choisit l'assignation qu'elle conserve. Cette situation ne constitue pas un abandon d'assignation.

- 106.22** La personne salariée ayant accepté une assignation de plus de vingt-huit (28) jours et qui désire se désister, doit donner un préavis minimal de deux (2) semaines à l'employeur. Toutefois, pendant la période

estivale, l'abandon d'assignation n'est pas possible. La fin d'assignation prend alors effet à la fin de la période estivale.

- 106.23** La personne salariée effectuant une assignation de plus de vingt-huit (28) jours et correspondant à 0,40 E.T.C. et moins, pourra se désister de son assignation sans pénalité après trois (3) mois de calendrier.

La personne salariée, qui abandonne une assignation de plus de vingt-huit (28) jours et correspondant à 0,60 E.T.C. et plus, est pénalisée sur la liste de rappel pour l'équivalent du nombre de jours et pour la durée de l'assignation abandonnée; cependant, la pénalité ne peut excéder trois (3) mois.

Les pénalités prévues au présent paragraphe s'appliquent par titre d'emploi.

- 106.24** Il est entendu que, suite à l'abandon d'une assignation, la personne salariée ne pourra se prévaloir de son droit de supplantation. Cette assignation est alors donnée à une autre personne salariée et la personne salariée l'ayant abandonné ne pourra reprendre son assignation que si celle-ci redevient disponible dans le futur et lui est à nouveau offerte à son rang d'ancienneté.

- 106.25** La personne salariée inscrite à un programme d'études dans une université ou un collège peut quitter, sans pénalité, un remplacement qu'elle effectuait si les disponibilités requises pour effectuer le remplacement sont incompatibles avec ses horaires de cours. Il appartient à la personne salariée de déposer les preuves de son nouvel horaire au moins deux (2) semaines avant le début des cours.

Postes « équipe volante »

- 106.26** L'employeur peut constituer une équipe volante lorsque les besoins de remplacement le justifient.

- 106.27** Les postes « équipe volante » remplacent des postes temporairement dépourvus de leur titulaire tel que défini à l'article 104, sans égard à leur durée, effectuent des surcroûts temporaires, exécutent des travaux à durée limitée, réalisent des projets spéciaux particuliers ou toute autre assignation convenue entre les parties.

- 106.28** Les affectations prévues à l'article 106.27 peuvent être de vingt-huit (28) jours et plus et de vingt-huit (28) jours et moins. En tout temps, l'affectation peut être changée et ce, peu importe la durée du remplacement si les besoins d'un autre service sont prioritaires.

Orientation

106.29 L'Employeur informe le Syndicat dans les cent vingt (120) jours civils de la date d'entrée en vigueur de la convention collective locale et au besoin, par la suite, des titres d'emploi, et, le cas échéant, des postes visés par une orientation de cinq (5) jours ou moins, en y indiquant la durée. Si au cours d'application de la présente convention collective locale, la durée de l'orientation fluctue, l'Employeur en informe le syndicat.

L'Employeur procède à l'orientation d'un nombre suffisant de personnes salariées pour pourvoir aux besoins de remplacement.

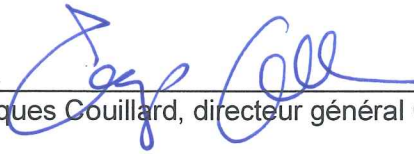
106.30 Afin de déterminer les personnes salariées éligibles à la formation, l'Employeur procède par ancienneté parmi les personnes salariées ayant signifié leur intérêt, à condition que les personnes salariées intéressées répondent aux exigences du poste et que la disponibilité de ces dernières correspond aux besoins de l'Employeur.

Sont éligibles à la formation, la personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel, inscrite sur la liste de rappel et celle dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est inférieure à trente (30) jours. Les personnes salariées sélectionnées peuvent quitter leur poste ou leur assignation pour bénéficier de l'orientation; au terme de celle-ci, elles reprennent leur poste ou leur assignation.

106.31 Nonobstant l'article 106.30, lorsqu'une assignation de plus de six (6) mois devient disponible et que la durée de l'orientation sur cette assignation est de cinq (5) jours ou moins, l'Employeur oriente la personne salariée qui, par ancienneté, aurait droit à cette assignation, n'eût été l'orientation.

106.32 La personne salariée ayant reçu une formation spécialisée (ex : IGT, GAIN, etc.) doit maintenir sa disponibilité minimalement pendant 12 mois suivant la fin de la formation. L'employeur s'assure que les personnes qui bénéficient de ces formations soient au courant de cette règle avant d'accepter la formation spécialisée. L'Employeur peut modifier une affectation déjà consentie à une personne salariée qui a bénéficié de ce genre de formation. Dans ces situations, la DRHDO propose par ancienneté la modification d'affectation. Si aucune personne salariée ne se montre intéressée, la personne la moins ancienne de la liste de rappel, ayant reçu une formation spécialisée, y est affectée.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À Montréal, ce 24^e jour de février
2015



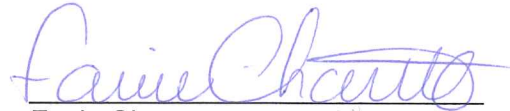
Jacques Couillard, directeur général CRDM-IU



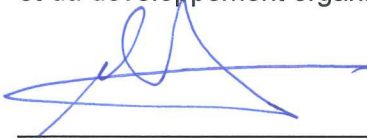
Martin Savard, président STTCDC-
CSN



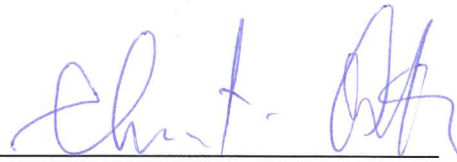
Guy Bouffard, directeur des ressources humaines
et du développement organisationnel



Fanie Charrette, secrétaire trésorière



Me Ghislaine Chabot, conseillère cadre
ressources humaines



Christian Fortin, vice-président