

DISPOSITIONS LOCALES

**Alliance du personnel professionnel et technique
de la santé et des services sociaux**

Institut de cardiologie de Montréal

Mise à jour : septembre 2015



MISE À JOUR

N°	Date de signature	Objet
1	03-06-2010	Entente relative aux règles applicables en matière d'assignation au laboratoire (modifiant la clause 406.7)
2	08-06-2010	Entente relative aux choix de vacances et service de garde en radiologie
3	06-06-2011	Arrangement local relatif à l'annexe 4 des dispositions nationales
4	04-04-2013	Mise à jour de l'article 402
5	31-10-2013	Entente relative à la modification de l'horaire de travail à moins de sept jours (créant l'annexe 2)
6	02-04-2014	Arrangement local relatif à la clause 19.02 des dispositions nationales
7	11-02-2015	Entente modifiant la clause 409.8
8	20-02-2015	Arrangement local concernant la modalité relative au délai de la reprise de temps pour les intervenants en soins spirituels du centre d'activités de la pastorale
9	27-07-2015	Entente relative à la modification du titre de l'article 406

A DISPOSITIONS LOCALES

B ARRANGEMENTS LOCAUX

C ENTENTES

**ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

INSTITUT DE CARDIOLOGIE DE MONTRÉAL

NOTE AU LECTEUR

La numérotation des articles débute par quatre cent (400) pour différencier le présent texte des dispositions nationales de la convention collective.

TABLE DES MATIÈRES

A DISPOSITIONS LOCALES

PARTIE I ARTICLES

401	Notion de postes	11
402	Notion de centre d'activités.....	12
403	Durée et modalités de la période de probation.....	14
404	Poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire (PTDT).....	15
405	Notion de déplacement.....	16
406	Règles applicables aux personnes salariées lors d'assignations temporaires.....	17
407	Règles de mutations volontaires.....	21
408	Procédure de supplantation.....	25
409	Aménagement des heures et de la semaine de travail	28
410	Modalités relatives au temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité.....	32
411	Congés fériés, congés mobiles et vacances annuelles.....	34
412	Octroi et conditions applicables lors de congés sans solde	37
413	Développement des ressources humaines.....	41
414	Activités à l'extérieur des installations	44
415	Comités locaux	45
416	Règles d'éthique entre les parties	46
417	Affichage d'avis.....	47
418	Ordres professionnels.....	48
419	Pratiques et responsabilités professionnelles	49
420	Conditions particulières lors du transport des usagers.....	50
421	Perte et destruction de biens personnels	51
422	Règles à suivre lorsque l'Employeur requiert le port d'uniformes	52
423	Vestiaire et salle d'habillage	53
424	Modalités de paiement des salaires	54
425	Établissement d'une caisse d'économie.....	56
426	Allocations de déplacement.....	57
427	Durée	59

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE II ANNEXES

Annexe 1	Technologiste médical(e) et technicien(ne) de laboratoire médical diplômé(e)	63
Annexe 2	Modification de l'horaire de travail à moins de sept jours	64

B ARRANGEMENTS LOCAUX

C ENTENTES

A DISPOSITIONS LOCALES

DISPOSITIONS LOCALES

intervenues entre

**L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

et

L'INSTITUT DE CARDIOLOGIE DE MONTRÉAL

PARTIE I
ARTICLES

ARTICLE 401

NOTION DE POSTES

401.1 Poste simple

Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi de sa catégorie d'emploi prévus à la nomenclature des titres d'emploi.

401.2 Poste composé

Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur de plusieurs centres d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi de sa catégorie d'emploi prévus à la nomenclature des titres d'emploi. L'Employeur informe le Syndicat de son intention de créer un poste composé.

401.3 Équipe volante

L'Employeur peut constituer des équipes volantes après avoir obtenu l'accord du Syndicat, pour combler des absences prévues à la convention collective, pour rencontrer des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée, ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties selon les besoins.

Une personne salariée qui détient un poste d'équipe volante peut-être déplacée en tout temps.

ARTICLE 402*

NOTION DE CENTRE D'ACTIVITÉS

402.1 Le centre d'activités désigne un ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement. Le centre d'activités peut être, entre autres, une section de bénéficiaires, un service, un département, une unité de soins, une clinique, etc.

La liste des centres d'activité est :

Direction des communications et partenariat

- Relations publiques

Direction des soins Infirmiers

- Pastorale

Direction des services multidisciplinaires

- Physiothérapie
- Service social
- Archives médicales
- Radiologie
- Médecine nucléaire
- Électrocardiographie
- Hémodynamie (hémodynamie périphérique)
- Électrophysiologie (clinique EPS)
- Pathologie
- Prélèvement (clinique de Coumadin)
- Microbiologie
- Biochimie
- Hématologie (banque de sang)
- Laboratoire biologie moléculaire
- Nutrition clinique
- Alimentation

Direction des ressources technologiques et immobilières (DRTI)

- Génie biomédical

Direction de la prévention

- ÉPIC

* Mise à jour de l'article 402 [04-04-2013].

Direction de l'enseignement

- Techniques audiovisuelles

Direction de la recherche

- Centre de recherche

402.2 L'Institut de Cardiologie de Montréal est constitué de deux sites physiques, soit :

- Le 5000 rue Bélanger, Montréal, Québec, H1T 1C8
- Le Centre ÉPIC, 5055, rue Saint-Zotique, Montréal, Québec, H1T 1N6

Les parties conviennent qu'un centre d'activités ne peut être constitué de plus d'un site physique tel que défini ci-haut.

ARTICLE 403

DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

403.1 La durée de la période de probation, de l'accueil et de l'orientation normalement acceptée et pertinente à chaque titre d'emploi est communiquée à la personne salariée lors de son embauche.

La personne salariée nouvellement embauchée, dont le titre d'emploi requiert un diplôme collégial, est soumise à une période de probation de trente (30) jours de travail.

La personne salariée nouvellement embauchée, dont le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire, est soumise à une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours de travail.

Dans tous les cas, une journée de travail se définit comme étant une journée où la personne salariée travaille de façon autonome et exclut notamment l'accueil, l'orientation au travail, et toute journée où la personne salariée est rémunérée mais n'est pas au travail.

La période de probation d'une personne salariée peut être prolongée par une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur.

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

L'Employeur encourage l'évaluation à mi-temps d'une personne salariée en probation.

Programme d'orientation

403.2 L'Employeur informe le Syndicat dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions locales et, à la demande du Syndicat par la suite, de la durée de l'orientation à l'embauche pour les titres d'emploi existants dans l'établissement.

ARTICLE 404

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE (PTDT)

404.1 Postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire

Les postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire sont les postes dont la personne titulaire est absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) maladie ou accident;
- b) vacances;
- c) congés parentaux;
- d) période comprise entre la date où un poste devient vacant ou est créé et la date d'entrée en fonction de la personne titulaire;
- e) période durant laquelle l'Employeur attend la personne salariée référée par le Service régional de la main-d'œuvre;
- f) toute absence, sauf celle où la personne titulaire n'a pas droit de reprendre son poste à son retour;
- g) libérations syndicales;
- h) congés fériés et compensatoires;
- i) absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement à l'extérieur de l'unité d'accréditation;
- j) les congés chômés découlant de la conversion en temps de primes et résultant de l'application de la clause 19.02 des dispositions nationales.

Les postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire sont considérés comme non vacants et sont comblés en tenant compte des besoins du centre d'activités par les personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

Cependant, lorsque l'Employeur décide de combler un poste, il peut le combler de façon complète, partielle et/ou interrompue. Si l'Employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon complète, partielle et/ou interrompue, il communique, à la demande du Syndicat, les raisons de sa décision.

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

ARTICLE 405

NOTION DE DÉPLACEMENT

405.1 Déplacement

Déplacement désigne toute mutation d'une personne salariée demandée par l'Employeur. Il est convenu que l'Employeur ne peut déplacer temporairement une personne salariée que lorsque les besoins d'un centre d'activités l'exigent.

Lorsqu'il devient nécessaire, tel déplacement ne peut se faire plus d'une (1) fois par quart de travail. Lors d'un tel déplacement temporaire, la personne salariée transporte avec elle ses années de service et son expérience.

Le retour d'une personne salariée à son poste d'origine n'est pas considéré comme un déplacement.

La présente clause n'a pas pour objet d'empêcher une personne salariée de se porter volontaire à un tel déplacement, dans le cadre et selon les dispositions prévues aux clauses précédentes.

ARTICLE 406*

RÈGLES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES LORS D'ASSIGNATIONS TEMPORAIRES

Liste de disponibilité

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

La personne salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité, auquel cas, les dispositions de l'article 13 des dispositions nationales relatives à l'ancienneté s'appliquent. Cependant, cette personne salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires prévues à l'article 407 avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis son inscription sur la liste de disponibilité.

L'Employeur s'efforce de maintenir une liste de disponibilité suffisante en tenant compte du contexte du marché du travail.

406.2 Cette liste comprend les noms des personnes suivantes :

- a) toute personne salariée mise à pied autre que celle visée à la clause 15.03 des dispositions nationales;
- b) obligatoirement, toute personne salariée qui a terminé une période d'emploi temporaire;
- c) toute personne salariée à temps partiel exprimant une disponibilité additionnelle à son poste;
- d) toute personne salariée qui a démissionné de son poste pour s'inscrire à la liste de disponibilité;
- e) toute personne venant de l'extérieur qui désire y être inscrite et que l'Employeur accepte d'inscrire.

Inscription à la liste

406.3 Pour être inscrite sur la liste de disponibilité, la personne salariée doit exprimer par écrit ou par guichet informatique à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les heures de la journée où elle assure sa disponibilité. La personne salariée peut s'inscrire à plus d'un titre d'emploi pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.

406.4 La personne salariée non titulaire de poste doit exprimer à l'Employeur une disponibilité minimale de : quatre (4) quarts de travail par quinzaine dont une (1) fin de semaine sur deux (2) ou aux trois (3) semaines si elle assure une disponibilité

* Entente relative à la modification du titre de l'article 406 [27-07-2015].

dans plus d'un établissement du réseau de la santé. La disponibilité exprimée ne doit pas être artificielle.

La personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité de plus d'un établissement n'est pas tenue de respecter la disponibilité qu'elle a exprimée lorsqu'elle a accepté, dans un autre établissement, une assignation qui est incompatible avec une telle disponibilité. Aucun refus de respecter sa disponibilité ne pourra alors lui être opposé à la condition qu'elle ait avisé l'Employeur à l'avance quant à sa non-disponibilité.

Au plus tard le 15 mars, la personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité exprime sa disponibilité pour la période du 24 juin au 15 septembre. La personne salariée ne peut modifier cette disponibilité durant cette période.

Sous réserve de ces dispositions, la disponibilité exprimée par la personne salariée peut être modifiée une fois par période financière. Dans ce cas, la personne salariée doit en aviser par écrit l'Employeur dans les plus brefs délais.

Dans le cas de la personne salariée à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité, la disponibilité minimale prévue à la présente clause est diminuée du nombre de jours où elle est titulaire de poste.

- 406.5** La disponibilité exprimée par la personne salariée couvre une période de quatre (4) semaines. Elle couvre une période de douze (12) semaines pour la période estivale, soit les périodes financières 4, 5 et 6, et couvre une période de huit (8) semaines pour la période des Fêtes, soit les périodes financières 10 et 11.

Lors de l'inscription d'une personne salariée sur la liste de disponibilité ou de sa réinscription, l'Employeur transmet au Syndicat le nom de cette personne salariée ainsi que les disponibilités qu'elle a exprimées.

- 406.6** En vertu de cette liste et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les emplois temporairement dépourvus de leur titulaire selon l'ancienneté des personnes salariées inscrites sur cette liste, en autant que celles-ci répondent aux exigences normales de la tâche et qu'il se soit écoulé un minimum de seize (16) heures à l'occasion d'un changement de quart.

Toutefois, une personne salariée ne peut se voir refuser une assignation de vingt-huit (28) jours et plus du seul fait de l'application du paragraphe précédent. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas rémunérée au taux de temps supplémentaire.

Assignation des personnes salariées à temps partiel

- 406.7** Lorsque la durée prévue de l'assignation est de vingt-huit (28) jours et plus ou à durée indéterminée, une personne salariée à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste et obtenir, par ordre d'ancienneté, cette assignation dans son centre d'activités pourvu qu'elle

satisfasse aux exigences normales de la tâche et que son ancienneté soit supérieure à celle des autres personnes salariées de la liste de disponibilité.

Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une (1) mutation dans le centre d'activités concerné.

Lorsque la durée de l'assignation est de moins de vingt-huit (28) jours, la personne salariée à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut obtenir cette assignation dans son centre d'activités, et ce, prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité par ordre d'ancienneté, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.

Lorsqu'une assignation de vingt-huit (28) jours et plus débute alors que la personne salariée de la liste de disponibilité est absente pour une raison prévue aux dispositions locales ou nationales, celle-ci est réputée disponible pour un tel remplacement si elle peut occuper ce remplacement à compter du jour suivant la journée où débute l'assignation.

Remplacement d'un poste supérieur (Coordonnateur, assistant-chef, instituteur clinique, etc.)

- 406.8** Lorsqu'un poste supérieur au titre d'emploi minimal de la catégorie d'emploi compris dans l'unité d'accréditation devient temporairement dépourvu de titulaire et que l'Employeur décide de combler de façon complète, partielle et/ou interrompue, l'Employeur l'offre par ordre d'ancienneté aux personnes salariées à temps complet ou à temps partiel du centre d'activités concerné à la condition que celles-ci répondent aux exigences normales de la tâche et en fonction des critères prévus à la clause 407.8 2), ceci avant d'utiliser les mécanismes prévus au présent article. Une fois le remplacement terminé, elle reprend son poste jusque-là considéré temporairement dépourvu de son titulaire.
- 406.9** Lorsque la personne salariée occupe une assignation ou des assignations successives et consécutives de plus de six (6) mois ou à durée indéterminée et que celles-ci se terminent, l'Employeur l'informe au moins deux (2) semaines à l'avance si possible.
- 406.10** Lorsqu'un remplacement de vingt (20) semaines et plus débute alors qu'une personne salariée de la liste de disponibilité est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de vingt-huit (28) jours à écouler à son assignation en cours.
- 406.11** L'Employeur avise par écrit la personne salariée de la liste de disponibilité qui effectue une assignation de vingt-huit (28) jours et plus pour l'un des motifs énumérés à la clause 406.1, des particularités suivantes :

- a) L'identité du poste;
- b) Le nom de la personne titulaire (s'il y a lieu);

- c) La durée probable de l'assignation;
- e) La date du début de l'assignation;
- f) Le salaire.

Les avis sont envoyés au Syndicat.

Pour les assignations de moins de vingt-huit (28) jours, les particularités ci-dessus mentionnées ne sont communiquées à la personne salariée que sur demande.

Avis

- 406.12** Lorsque l'Employeur raye un nom sur la liste de disponibilité, il fait parvenir un avis écrit indiquant les motifs à cet effet, tant à la personne concernée qu'au Syndicat.

Remplacement de congés annuels

- 406.13** Les parties conviennent que pour le remplacement de congés annuels (vacances) débutant au cours de la période du 15 mai au 15 octobre, les personnes salariées peuvent être assignées selon les modalités prévues au présent article pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des assignations consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci peuvent être considérées comme une seule assignation aux fins d'application de la clause 406.7. Ces assignations sont signifiées au plus tard le 30 avril.

Fin de l'assignation

- 406.14** Une personne salariée peut quitter son assignation lorsque celle-ci est modifiée une première ou une deuxième fois, à la suite de l'application des clauses 25.27 ou 25.29B des dispositions nationales, ou lorsque débute une période de réadaptation prévue à la clause 30.19 ou un retour progressif sur une assignation temporaire en vertu de la clause 30.35 des dispositions nationales.

La personne salariée à temps partiel, qui a quitté temporairement son poste afin d'obtenir une assignation dans son centre d'activités, n'est pas tenue de la poursuivre si le nombre de jours de cette assignation devient inférieur à celui du poste détenu par celle-ci.

Poursuite d'un remplacement lors de l'attribution d'un poste

- 406.15** La personne salariée qui occupe une assignation dont le nombre d'heures est supérieur à un poste qui lui est attribué en vertu de la clause 407.8 peut compléter cette assignation après sa période d'initiation et d'essai.

Divers

- 406.16** Aux fins de combler des postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire, l'Employeur s'engage, avant de recourir à des sources externes de recrutement, à utiliser les ressources disponibles normales de l'unité d'accréditation en accordant la priorité aux personnes salariées de l'équipe de remplacement, aux personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé par écrit leur disponibilité et aux personnes salariées de la liste de disponibilité.

ARTICLE 407

RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES

À l'intérieur de l'unité d'accréditation

407.1 Tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation est affiché, et ce, sous réserve des dispositions prévues à l'article 15 des dispositions nationales.

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

Le délai de quatre-vingt-dix (90) jours peut être reporté si la fin de ce délai correspond avec la période normale de congé annuel ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

L'affichage se fait au tableau de la Direction des ressources humaines et/ou au Centre ÉPIC durant une période de quatorze (14) jours. L'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat. Les parties peuvent convenir de modifier ce délai dans des situations particulières.

Toute personne salariée a droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie dans l'établissement.

407.2 Les indications devant apparaître sur les affichages sont :

1. Le titre et le libellé apparaissant à la nomenclature des titres d'emplois;
2. L'échelle de salaire et le supplément s'il y a lieu;
3. Le(s) centre(s) d'activités et le quart de travail;
4. La période d'affichage;
5. Le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
6. Dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines.
7. Dans le cas d'un poste composé, l'Employeur indique le centre d'activités auquel la personne salariée est rattachée aux fins administratives (vacances, supplantation etc.)
8. Les exigences, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions, notamment :
 - La formation académique
 - L'expérience

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

- Toute autre indication susceptible de renseigner la personne salariée.

407.3 Si l'Employeur abolit un poste vacant, il en informe par écrit le Syndicat.

407.4 La liste des personnes salariées candidate et les mises en candidatures sont transmises par l'Employeur au Syndicat en même temps que la nomination.

Registre de postes

407.5 Un registre des postes est établi pour permettre à une personne salariée qui s'absente pour une période de plus de quatorze (14) jours et qui souhaite obtenir un poste, de s'inscrire advenant un affichage pour l'un des postes identifiés lors de son inscription.

La personne salariée non détentrice d'un poste peut s'inscrire au registre des postes pour la période couverte par un horaire de travail si aucune présence au travail n'a été inscrite sur cet horaire. Elle s'inscrit sur place ou en faisant parvenir une demande écrite à la Direction des ressources humaines (courriel, FAX,... etc.).

407.6 L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste visé.

La personne salariée s'inscrit au registre des postes en complétant le formulaire prévu à cet effet à la Direction des ressources humaines. Une copie est envoyée au Syndicat.

407.7 L'inscription au registre des postes demeure valide pour toute la durée de l'absence et est considérée par l'Employeur pour l'octroi d'un poste uniquement durant les périodes d'absences prévues aux dispositions locales et nationales où il est reconnu que la personne salariée a le droit de poser sa candidature malgré son absence. La candidature est considérée en autant que la période d'affichage soit incluse totalement dans la période d'absence.

Attribution

407.8 Le poste est accordé et comblé selon l'avis affiché prévu au paragraphe 407.2 du présent article.

1) Sous réserve de l'alinéa 2), l'Employeur accorde le poste à la personne salariée candidate la plus ancienne parmi celles qui satisfont aux exigences normales de la tâche.

2) Pour le poste requérant un titre d'emploi supérieur au titre d'emploi minimal, (coordonnateur, assistant-chefs, instituteurs cliniques, etc.) l'Employeur tient compte des facteurs d'habiletés, d'aptitudes et de compétence clinique dont :

- expérience dans la catégorie d'emploi visé;
- expérience dans le titre d'emploi visé;
- expérience dans le centre d'activités visé;

En cas d'égalité entre deux ou plusieurs personnes salariées candidates satisfaisant aux critères ci-haut énumérés, l'ancienneté constitue le critère déterminant.

407.9 Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel

Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un centre d'activités en tenant compte des sites physiques et port d'attache, avant de l'afficher, l'Employeur l'offre en totalité ou en partie, par ordre d'ancienneté, aux personnes salariées à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail, et ce, pourvu que celles-ci puissent satisfaire aux exigences prévues à la clause 407.8 du présent article.

En aucune circonstance, l'application de la procédure qui précède ne doit entraîner un résidu de poste à afficher qui serait inférieur à un poste de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours.

Les dispositions de la présente clause s'appliquent dans la mesure où elles n'ont pas pour effet d'accroître le nombre de fins de semaine au sens de la clause 409.6 des dispositions locales ou d'empêcher les personnes salariées à temps complet et à temps partiel de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2) au sens de cette clause et dans la mesure également où il n'en résulte pas une augmentation du temps supplémentaire, y compris par l'application des dispositions de la clause 19.04 des dispositions nationales.

Suite à l'application de la procédure qui précède, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à chaque personne salariée visée et au Syndicat le statut et le nombre minimum d'heures de travail de son poste par période de quatre (4) semaines.

Lorsqu'un poste égal ou supérieur à quatre-vingt-dix-huit (98) heures de travail par période de quatre (4) semaines est offert, en aucune circonstance les paragraphes qui précèdent ne doivent avoir pour effet de permettre à une personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'une autre personne salariée de ce centre d'activités d'augmenter les heures de son poste. Dans ces circonstances, le poste est affiché conformément au présent article.

407.10 L'Employeur affiche toute nomination, si possible dans les quinze (15) jours suivant la période d'affichage, et ce, pour une durée de quinze (15) jours.

407.11 La personne salariée entre en fonction à l'intérieur d'un délai de soixante (60) jours en tenant compte des besoins des services concernés et du moment de l'année où devrait s'effectuer le transfert (période de vacances, temps des fêtes).

Période d'initiation et d'essai

407.12 La personne salariée candidate à laquelle le poste est attribué en vertu de la clause 407.8 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Une journée de travail se définit comme étant une

journée où la personne salariée travaille de façon autonome et exclut notamment l'accueil, l'orientation au travail, et toute journée où la personne salariée est rémunérée mais n'est pas au travail.

Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis dans son ancien poste. La réintégration est effective à la cédule de travail suivante ou le plus tôt possible.

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

407.13 La personne salariée qui obtient un poste alors qu'elle est en période d'initiation et d'essai sur un autre poste doit se désister de l'un des deux (2) postes.

À l'extérieur de l'unité de négociation

407.14 La personne salariée qui obtient un poste dans l'établissement mais à l'extérieur de l'unité d'accréditation a droit à une période d'initiation et d'essai de trois (3) mois. Au cours de cette période, elle peut réintégrer son ancien poste à l'intérieur de l'unité d'accréditation sans préjudice à ses droits acquis.

407.15 La personne salariée qui occupe temporairement ou occasionnellement un poste hors de l'unité d'accréditation demeure régie par les dispositions nationales et locales de la convention collective. Au terme de son assignation, elle retourne à son poste.

Stabilisation des ressources humaines

407.16 Les parties conviennent de se rencontrer annuellement pour discuter de l'accroissement de la stabilité de la main-d'œuvre en réduisant la précarité des postes et pour favoriser la rétention du personnel. Elles peuvent convenir de toute entente à cet effet.

ARTICLE 408

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION

408.1 Dans le cas d'abolition de poste, les parties peuvent se rencontrer afin de convenir, s'il y a lieu, d'alternatives susceptibles de réduire les impacts sur les personnes salariées et l'organisation tel que l'octroi de postes vacants ou nouvellement créés avant le début du processus de supplantation et/ou mise à pied, ou en tout temps durant cette procédure.

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

- 1) dans un titre d'emploi et dans un statut visés 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 en est affectée;
- 2) cette personne salariée peut supplanter dans un autre centre d'activités, à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite;
- 3) la personne salariée la moins ancienne dans le titre d'emploi et le statut visé peut supplanter dans un autre titre d'emploi dans la même profession 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. Chaque personne salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite à la clause 408.2 pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne;
- 4) à défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement. La personne salariée est alors régie par les dispositions, conditions et droits prévus à l'article 406 des dispositions locales.

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

Lorsqu'une personne salariée à temps partiel supplante une autre personne salariée à temps partiel, elle doit, en plus des règles prévues à la présente clause, 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 supplanter une personne salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait.

408.3 La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue à la clause 408.2 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue à la clause 408.2. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée à temps complet.

De la même façon, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue à la clause 408.2 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à la clause 408.2.

408.4 Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi après l'application de toute la procédure prévue à la clause 408.2, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture à la clause relative au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 409 (Heures et semaine de travail).

408.5 La personne salariée visée par l'application des clauses 408.2, 408.3 et 408.4 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

408.6 Les supplantations occasionnées en vertu des clauses précédentes peuvent se faire simultanément ou successivement.

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

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

Aux fins d'application de cette clause, sont considérées comme personnes salariées professionnelles diplômées universitaires, les personnes salariées dont le titre d'emploi exige de posséder un diplôme universitaire terminal.

408.8 Les personnes salariées diplômées collégiales bénéficient des dispositions du présent article sous réserve que la procédure de supplantation prévue aux clauses précédentes s'applique uniquement entre elles.

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

Aux fins d'application de cette clause, sont considérées comme personnes salariées diplômées collégiales, les personnes salariées dont le titre d'emploi exige de posséder un diplôme collégial terminal.

ARTICLE 409

AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

409.1 Semaine régulière

Le nombre d'heures hebdomadaires de travail tel que prévu à la nomenclature des titres d'emplois pour chacun des titres d'emploi est réparti également en cinq (5) jours de travail.

409.2 Répartition de la semaine

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier soit : minuit une (00 :01) le dimanche à vingt-quatre heures (24 :00) le samedi.

409.3 Période de repas

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

409.4 Période de repos

Le moment de la prise effective des périodes de repos doit être déterminé en tenant compte des besoins du centre d'activités et après entente avec le supérieur ou la supérieure immédiat(e).

409.5 Repos hebdomadaire

Il est accordé à toute personne salariée deux (2) journées complètes et consécutives de repos par semaine, à moins d'impossibilité absolue dont la preuve incombe à l'Employeur. Cependant, après entente avec l'Employeur, la personne salariée peut prendre quatre (4) journées consécutives de repos par deux (2) semaines.

409.6 Nombre et répartition des fins de semaine

L'Employeur doit organiser sa répartition du travail de façon telle que les personnes salariées soient en congé à tour de rôle. Il accorde à la personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine possible en tenant compte des exigences du centre d'activités.

L'Employeur assure à chaque personne salariée une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier de telle sorte qu'elle ne travaille jamais deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2^e) fin de semaine consécutive. Cette obligation ne s'applique pas dans des situations particulières où l'insuffisance de personnel ne permet pas à l'Employeur de mettre en place les mécanismes pour assurer la fin de semaine sur deux (2). Dans ces

circonstances, il doit assurer, à chaque personne salariée, un minimum d'une (1) fin de semaine par période de trois (3) semaines de calendrier, de telle sorte que la personne salariée ne travaille jamais plus de deux (2) fins de semaine consécutives.

Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

409.7 Échange d'horaire

Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'un même titre d'emploi, d'un même centre d'activités et qui satisfont aux exigences normales de la tâche, d'échanger entre elles leurs jours de congé et/ou leur horaire de travail tel qu'établis, et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions relatives au temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ce cas.

Le formulaire prévu à cet effet est complété par les personnes salariées dans les meilleurs délais avant la première date de l'échange.

409.8 Affichage des horaires*

L'horaire de travail et des congés est affiché ou accessible par guichets informatiques / guichets horaires au moins deux (2) semaines à l'avance et couvre une période d'au moins quatre (4) semaines. L'horaire est déterminé par l'Employeur en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées.

L'Employeur mentionne, dans l'horaire de travail, les heures du début et de la fin de chaque quart de travail des personnes salariées. Il ne peut changer les dites heures sans motif valable et sans donner un avis d'une (1) semaine à moins du consentement de la ou des personne (s) salarié (es) visé (es).

409.9 Aménagement des temps de travail

Lors de l'aménagement des heures et de la semaine de travail, l'Employeur tient compte de la conciliation famille-travail.

Les parties aux présentes peuvent convenir de toutes autres formes d'aménagement des temps de travail tel un horaire de travail comprimé ou flexible tout en tenant compte des besoins du service.

Les ententes relatives à un horaire comprimé, un horaire flexible ou toutes autres formes d'aménagement de temps de travail continuent de s'appliquer jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties y mette fin sur un préavis de soixante (60) jours.

* Entente modifiant la clause 409.8 [11-02-2015].

409.10 Roulement des périodes

- 1) Lorsque les personnes salariées sont assujetties au système de roulement des périodes de travail, les horaires et les cédules de travail doivent être organisés en tenant compte des besoins du centre d'activités et du plan de développement des ressources humaines.
- 2) S'il y a suffisamment de personnel stable de soir ou de nuit, il n'y a pas de roulement des périodes de travail entre les personnes salariées.
- 3) Si le personnel stable de soir ou de nuit est insuffisant, le roulement des périodes de travail se fait sur la base d'un centre d'activités, à tour de rôle, entre les personnes salariées. Cependant, l'Employeur doit accorder un service stable sur l'horaire de soir ou de nuit à la personne salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas assujettie au système de roulement et elle peut revenir au système de roulement avec un préavis de quatre (4) semaines dont copie est affichée dans le centre d'activités, pour autant qu'elle n'ait obtenu un poste stable de soir ou de nuit à la suite d'une nomination.
- 4) L'Employeur prend toutes les mesures appropriées pour permettre à la personne salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la personne salariée devra passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour. Le point de départ de cette période est établi par entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- 5) Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des personnes salariées d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail, soit jour-soir, soit jour-nuit, dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation des effectifs.
- 6) Les personnes salariées stables de soir ou de nuit peuvent être assignées sur le quart de travail de jour pour une période n'excédant pas vingt (20) jours continus de travail par année, dans le but de fournir à ces personnes salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques.
- 7) Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'Employeur tente d'atténuer le système de roulement des périodes par l'utilisation de moyens favorisant la stabilité.

409.11 Heures brisées

À moins du consentement de la personne salariée ou à moins d'impossibilité, l'Employeur n'aura pas recours au système d'heures brisées au Centre EPIC. Le cas échéant, l'amplitude d'un poste comportant des heures brisées ne peut excéder onze (11) heures.

Dans les autres sites, à moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat, la personne salariée n'est pas soumise au système d'heures brisées.

ARTICLE 410

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

SECTION 1

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Répartition équitable

410.1 Si un travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées qui font normalement ce travail. Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence à la personne salariée sur place.

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

Sur demande du Syndicat, l'Employeur fournit les statistiques sur la répartition du temps supplémentaire.

SECTION 2

SERVICE DE GARDE

410.2 Si les besoins d'un centre d'activités exigent du personnel en service de garde, les personnes salariées s'y soumettent à tour de rôle, à moins qu'un nombre suffisant de personnes salariées se soient portées volontaires.

410.3 La disponibilité (la garde) se fait à domicile. Toutefois, s'il est impossible à la personne salariée de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi-heure (1/2), celle-ci doit, à la demande de l'Employeur, demeurer à l'établissement.

410.4 L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la personne salariée en disponibilité (de garde) un télé-avertisseur ou autre appareil similaire de communication à la condition que la personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve.

410.5 Est considéré comme rappel au travail le cas d'une personne salariée qui est requise, en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel et qui n'a pas comme but le remplacement d'une personne salariée absente.

- 410.6** Le rappel est considéré comme ayant pris fin à partir du moment où la personne salariée a obtenu l'autorisation de la personne responsable de quitter les lieux du travail. Cette autorisation ne peut être refusée que si la présence de la personne salariée est encore justifiée dans le cadre du service de garde.
- 410.7** L'Employeur fournit un laissez-passer de stationnement entre minuit (00 h) et huit (8 h) pour les personnes salariées de garde et qui ne sont pas détentrices d'une carte mensuelle.
- 410.8** Si une personne salariée est rappelée d'urgence au travail alors qu'elle est en train de prendre son repas, elle est dispensée de payer à nouveau un repas après avoir répondu à cette urgence.

ARTICLE 411

CONGÉS FÉRIÉS, CONGÉS MOBILES ET VACANCES ANNUELLES

SECTION 1

CONGÉS FÉRIÉS

411.1 Une fois par année, l'Employeur remet au Syndicat la liste des treize (13) congés fériés de l'établissement y incluant les dates de prises effectives des congés.

Répartition équitable

411.2 L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées d'un même centre d'activités.

Il est assuré à chaque personne salariée la prise effective de deux (2) jours complets consécutifs de congé à l'occasion de Noël ou du jour de l'An.

Les parties peuvent convenir d'ententes favorisant l'alternance des congés fériés entre les personnes salariées en tenant compte des besoins du centre d'activités.

Remise du congé

411.3 Lorsque la personne salariée est tenue de travailler un jour férié, elle peut, à sa demande, accumuler ce congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours. Ces jours de congés compensatoires sont repris après entente préalable avec l'Employeur.

SECTION 2 CONGÉ ANNUEL

Période de congé annuel

411.4 La période située entre le 15 mai et le 15 octobre de chaque année est considérée comme la période normale pour la prise du congé annuel.

Cependant, la personne salariée peut prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'Employeur.

Affichage de liste

411.5 L'Employeur affiche, au plus tard le 1^{er} mars et le 1^{er} septembre, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. L'Employeur transmet une copie de la liste au Syndicat.

Inscription

- 411.6** La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars et le 15 septembre. Cependant la personne salariée absente durant cette période d'affichage est tenue de communiquer sa préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les personnes salariées d'un même centre d'activités.

Affichage du programme

- 411.7** L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel et il ne peut être modifié sauf suite à l'application des clauses 411.8 et 411.10.

Dans le cas d'une mutation, la personne salariée s'entend avec son nouveau supérieur immédiat quant aux dates de la prise du congé annuel.

Échange de congé annuel

- 411.8** De consentement mutuel deux (2) personnes salariées d'un même centre d'activités et bénéficiant du même nombre de jours de congé annuel, peuvent échanger entre elles leur congé annuel avec le consentement de leur personne supérieure immédiate, laquelle ne peut refuser sans motif valable.

Prise du congé

- 411.9** La personne salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes comprises entre le 1^{er} mai et le 15 octobre, d'une part, et le 16 octobre et le 30 avril, d'autre part.

La personne salariée peut utiliser jusqu'à cinq (5) jours de congé annuel de façon discontinue. Ces journées n'apparaissent pas à la cédule de vacances et sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates.

La personne salariée à temps partiel n'est pas tenue de prendre le nombre total de jours de congé auxquels elle a droit. Toutefois, les jours de congé annuel payés sont pris les premiers.

Report du congé annuel

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

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

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

Congé annuel pour personnes conjointes

411.11 Lorsque des personnes conjointes travaillent dans le même établissement, elles peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle de la personne conjointe ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas la préférence des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté.

Fin de semaine

411.12 Suite à une demande de la personne salariée au moins trente (30) jours à l'avance, l'Employeur peut autoriser un congé à la personne salariée le samedi précédant et le dimanche suivant immédiatement une semaine de congé annuel. Les horaires de travail ne sont pas modifiés du fait de ces congés.

ARTICLE 412

OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉS SANS SOLDE

412.1 Congé sans solde pour mariage ou union civile

Suite à l'application du paragraphe 24.07 des dispositions nationales, la personne salariée a droit à une (1) semaine de congé sans solde accolée à la semaine de congé pour mariage.

412.2 Congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université

Dans le but de permettre aux secteurs secondaire, collégial et universitaire de bénéficier de l'apport et de l'expérience de personnes salariées émanant du réseau de la santé et des services sociaux, après entente avec l'Employeur, la personne salariée permanente qui a au moins six (6) mois de service dans l'établissement, obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois pour enseigner dans une discipline spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux.

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

412.3 Congé sans solde pour études

Après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service peut obtenir, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études relatives à sa profession.

La personne salariée qui désire travailler à temps partiel pendant son congé peut le faire en s'inscrivant sur la liste de disponibilité selon les modalités prévues à l'article 406 des dispositions locales sans devoir démissionner. La personne salariée est alors considérée comme une personne salariée à temps partiel.

412.4 Congé pour reprise d'examen

Une personne salariée qui a raté un (1) ou plusieurs examens relatifs à ses études peut obtenir, après entente avec l'Employeur, un congé sans solde pour préparer sa ou ses reprises d'examens. La personne salariée obtient un congé sans solde pour subir sa ou ses reprises.

412.5 Fonction civique (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.

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

412.6 Fonction civique (Congé post-électoral)

Si elle est élue, la personne salariée a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.

412.7 Congé sans solde

Après un (1) an de service dans l'établissement, au 30 avril, toute personne salariée a droit, à chaque année, après entente avec l'Employeur quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) semaines.

Ce congé sans solde peut être divisé en quatre (4) périodes, chacune étant d'au moins une semaine. Toute répartition différente de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'Employeur.

La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après entente avec l'Employeur et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, une (1) prolongation du congé sans solde prévu au premier (1^{er}) paragraphe. La durée totale de ce congé prolongé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir ce congé extensionné, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

Pour cette durée maximale d'un (1) an, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 406 des dispositions locales. 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 l'alinéa 4) de la clause 412.7.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trente (30) jours à l'avance. Cependant, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ est temporairement comblé, son nom est inscrit sur la liste de disponibilité jusqu'à ce que son poste redevienne disponible ou jusqu'à la date de retour initialement prévue.

Modalités relatives aux congés sans solde

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 412.7 et aux clauses 412.5, 412.8 et 412.9.

1) Retour

La personne salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son 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.

Cependant, dans le cas du congé post-électoral, la personne salariée doit 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, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

2) Congé annuel

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

3) Congés de maladie

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

4) Modalités de retour

Sous réserve du dernier paragraphe de la clause 412.7, la personne salariée peut, en tout temps, au cours de la première année du congé sans solde, reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et que dans le cas du congé sans solde pour enseigner, elle n'ait pas abandonné son travail à une commission scolaire, à un cégep ou à une université pour un autre employeur.

Dans le cas du congé sans solde pour études ou pour enseigner, pendant une durée maximale d'un (1) an, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 406 des dispositions locales.

Advenant le cas où le poste initial de la personne salariée en congé sans solde n'existe plus ou que son absence excède un (1) an, la personne salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions locales.

Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus à la clause 408 (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

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.

5) Droit de postuler

Pendant la durée d'un congé sans solde prévu au présent article, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste. Si elle l'obtient, elle doit pouvoir l'occuper dans un délai de trente (30) jours.

412.8 Congé partiel sans solde

Après entente avec l'Employeur, la personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service peut obtenir un (1) congé partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours semaine.

La personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour le début de son congé.

Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la personne salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la personne salariée obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde prend fin au moment de son entrée en fonction dans son nouveau poste.

412.9 Congé à temps partiel par échange de poste

Sur demande écrite faite quatre (4) semaines à l'avance, et après entente avec l'Employeur, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée à temps complet comptant au moins un (1) an de service.

Pour bénéficier du congé à temps partiel, la personne salariée doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre personne salariée à temps partiel du même titre d'emploi et du même centre d'activités. L'échange se fait avec les personnes salariées à temps partiel du nombre d'heures souhaité et à la condition que les personnes salariées visées par l'échange puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés.

À l'expiration de ce congé à temps partiel, les personnes salariées visées par l'échange de postes reprennent leur poste respectif. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des personnes salariées cessent d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin.

ARTICLE 413

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Énoncé de principes et définitions

413.1 Aux fins de la présente convention, l'expression « Développement des ressources humaines » signifie le processus par lequel la personne salariée acquiert, maintient ou développe des compétences (connaissances, habiletés et attitudes) pertinentes à l'exercice optimal de ses fonctions.

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement et aux orientations dans le secteur de la santé et des services sociaux. Il doit tendre à optimiser la réponse aux besoins des clients ainsi qu'aux besoins d'adaptation des personnes salariées touchées par les nouvelles réalités du réseau.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités de formation en cours d'emploi et de perfectionnement en fonction du besoin, du contexte et de l'objectif à atteindre. Ces activités peuvent s'adresser à toutes les personnes salariées visées par l'unité de négociation.

Le développement des ressources humaines constitue une responsabilité partagée entre l'Employeur et la personne salariée. Cette dernière a le devoir de participer aux activités de développement qui lui permettront de maintenir ou de développer ses compétences en fonction des attentes entretenues à son égard.

Formation en cours d'emploi et perfectionnement

413.2 Formation en cours d'emploi

La formation en cours d'emploi est un ensemble d'activités permettant de maintenir l'efficacité des personnes salariées dans l'exercice de leurs fonctions. Ainsi, pour les personnes salariées, la formation en cours d'emploi peut notamment servir à rafraîchir des notions, des connaissances théoriques et pratiques utiles à l'exercice de leurs fonctions en raison de l'évolution des connaissances, des instruments de travail, des méthodes de travail et d'intervention.

413.3 Perfectionnement

Le perfectionnement est l'activité permettant à une personne salariée ou à un groupe de personnes salariées d'acquérir une compétence accrue ou nouvelle dans l'exercice de leur profession.

Plan d'activités

413.4 Dans le cadre du plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.) de l'établissement, l'Employeur élabore annuellement, avec la participation de l'exécutif local, par le biais du Comité local de développement des ressources humaines, son plan d'activités de formation en cours d'emploi et son plan d'activités de perfectionnement.

Les activités de développement des ressources humaines sont sous la responsabilité de l'Employeur. À cette fin, l'Employeur consacre à chaque année aux activités de développement le budget qui lui est consenti à cette fin par l'article 31 des dispositions nationales. L'Employeur fournit annuellement au Syndicat ce montant. Dans l'établissement du plan de développement des ressources humaines, l'Employeur doit allouer 25 % de ce budget pour la formation en cours d'emploi, alors que 75 % de ce budget est alloué aux activités de perfectionnement. Ce budget est utilisé pour le remboursement des salaires et avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et de séjour en lien avec les activités de formation en cours d'emploi et de perfectionnement.

Comité local de développement des ressources humaines

413.5 Comité local de développement des ressources humaines

Le comité local de développement des ressources humaines est formé, au plus tard, dans les (60) jours de la signature des présentes dispositions locales. Il est formé de quatre (4) membres désignés comme suit :

1. Deux (2) personnes représentantes désignées par l'APTS;
2. Deux (2) personnes représentantes de l'Employeur.

Les membres du Comité demeurent en fonction tant qu'ils ne sont pas remplacés.

413.6 Mandat et fonctionnement du Comité

Le mandat du Comité consiste à donner son avis à l'Employeur sur :

- La nature des besoins de formation en cours d'emploi et de perfectionnement identifiés;
- La planification annuelle des activités de développement en lien avec le budget conventionné de développement des ressources humaines;
- Les critères de participation aux activités de formation;
- Le bilan annuel des activités et des dépenses reliées à ces activités.

Le Comité se rencontre de deux (2) à quatre (4) fois par année.

Conditions de participation des personnes salariées

413.7 La personne salariée désignée dans le P.D.R.H. pour une activité de développement bénéficie des conditions suivantes :

- a) Elle est libérée de son travail sans perte de salaire régulier pendant le temps nécessaire pour participer aux activités de développement. Cependant, en aucun cas, elle reçoit, au cours d'une (1) semaine, un montant supérieur à son salaire régulier hebdomadaire prévu à son titre d'emploi.
- b) L'Employeur et le Syndicat conviennent que dans le but de maximiser les opportunités de développement, il peut être approprié d'organiser de telles activités en dehors des heures régulières de travail lorsqu'il est difficile de le faire sur le quart de travail régulier de la personne salariée. Toutefois l'Employeur tient compte de la conciliation travail-famille dans ce cas.
- c) Si une telle activité a lieu en dehors des heures régulières de travail de la personne salariée, l'Employeur lui remet en temps, heure pour heure, l'équivalent des heures consacrées dans les huit (8) semaines qui suivent la fin de cette activité, à défaut de quoi ces heures lui sont payées à taux simple.
- d) Un réaménagement d'horaire pourra être effectué de façon à permettre aux personnes salariées affectées aux horaires de soir ou de nuit d'accéder aux activités de développement des ressources humaines.
- e) Les dépenses de séjour et de déplacement nécessaires pour participer aux activités de développement sont acquittées par l'Employeur sur présentation de pièces justificatives. La personne salariée reçoit une compensation de frais de déplacement en fonction des paramètres établis à l'article 426 des dispositions locales ainsi qu'à l'article 33 des dispositions nationales.

ARTICLE 414

ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DES INSTALLATIONS

414.1 Les parties s'engagent à se rencontrer pour négocier les conditions particulières s'appliquant aux personnes salariées lors d'activités à l'extérieur de l'établissement.

ARTICLE 415

COMITÉS LOCAUX

415.1 L'une ou l'autre des parties peut demander la création d'un comité pour discuter des situations particulières non visées par l'article 29 des dispositions nationales.

ARTICLE 416

RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

416.1 Les parties se réfèrent à l'article 2 des dispositions nationales.

ARTICLE 417

AFFICHAGE D'AVIS

417.1 L'Employeur met à la disposition du Syndicat des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une clef est remise au représentant du Syndicat.

417.2 Le Syndicat peut afficher seulement sur ces tableaux les documents signés par un représentant autorisé du Syndicat. Les documents ainsi affichés respectent les dispositions de l'article 416 ainsi que les règles normales de civilité.

417.3 L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat un (1) tableau d'affichage par installation.

Les tableaux sont situés aux endroits suivants :

- Dans le corridor d'accès près de l'entrée des employés de l'ICM;
- Au Centre ÉPIC dans la salle de repos des employés.

417.4 L'Employeur permet l'utilisation du courrier interne.

ARTICLE 418

ORDRES PROFESSIONNELS

418.1 La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf dans le cas où la loi l'oblige.

ARTICLE 419

PRATIQUES ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

419.1 Signature d'un document technique

Tout document technique préparé par une personne salariée ou sous sa direction doit être signé par elle. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'Employeur. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteur, son titre et le centre d'activités auquel il appartient seront indiqués sur ce tel document. L'Employeur ne peut exiger qu'une personne salariée signe un document qu'elle n'a pas préparé.

419.2 Modification d'un document

Nonobstant la clause précédente, aucune personne salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel. Aucune mesure disciplinaire ne pourra être imposée suite à un tel refus.

419.3 Suspension temporaire du droit de pratique

La personne salariée qui subit une suspension temporaire de son droit de pratique par son ordre professionnel, est considérée être en absence non rémunérée. Si l'ordre professionnel exige un stage comme condition de réadmission, à la demande de la personne salariée, l'Employeur prend tous les moyens nécessaires pour actualiser ce stage dans son établissement.

Les modalités applicables à cette absence autorisée sont celles prévues à l'article 26 des dispositions nationales et à l'article 412 des dispositions locales.

La présente disposition exclut le cas du non-paiement d'une cotisation professionnelle par une personne salariée.

ARTICLE 420

CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS

420.1 La personne salariée chargée d'accompagner un usager hors de l'établissement qui l'emploi reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :

- 1- Elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne l'usager. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions nationales y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée normale de travail;
- 2- Une fois qu'elle a laissé l'usager, elle doit revenir à son établissement ou à son port d'attache le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur;

Elle est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée selon la clause 20.01 prévue aux dispositions nationales.

Pour la durée du voyage de retour, la personne salariée est aussi considérée comme étant au travail et elle est alors rémunérée selon les modalités prévues au paragraphe 1) ci-haut;

- 3- L'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives, et ce, selon les normes énoncées dans les dispositions nationales à l'article 33 (Allocation pour déplacement à l'extérieur).
- 4- Pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assurera à la personne salariée une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.

ARTICLE 421

PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

421.1 Lorsque la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à un bénéficiaire, l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit.

L'Employeur pourvoit également au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit dans l'exercice de ses fonctions dans la mesure du raisonnable et qui n'est pas couvert par un autre contrat d'assurance, pourvu que la personne salariée ait utilisé les équipements de protection individuelle à sa disposition et pourvu qu'elle ait complété le rapport d'incident dans les trois (3) jours suivant l'incident.

Toutefois, la personne salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'Employeur au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent l'incident.

ARTICLE 422

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

422.1 Uniformes

L'Employeur continue à fournir à ses personnes salariées les uniformes qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur des dispositions locales.

422.2 Entretien des uniformes

Les uniformes de coton sont blanchis et repassés aux frais de l'Employeur.

ARTICLE 423

VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

- 423.1** L'Employeur fournit aux personnes salariées des casiers verrouillés, pour le dépôt de leurs vêtements.
- 423.2** L'Employeur fournit également une salle d'habillage convenable et respectueuse aux femmes et aux hommes.

ARTICLE 424

MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

Chèque de paie

424.1 Sur le talon de chèque, l'Employeur inscrit :

- le nom de l'Employeur;
- le nom et le prénom de la personne salariée;
- le numéro d'employé(e);
- le titre d'emploi;
- la date de la période de paie et la date du paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou suppléments versés;
- le taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire;
- le nombre de congés de maladie accumulés.

L'Employeur doit présenter sur des chèques distincts les montants versés à titre de rétroactivité, de congés de maladie non utilisés au moment de leur monnayabilité.

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

L'Employeur dépose par dépôt bancaire, à la période de paie suivant son départ, la paie de la personne salariée, y incluant ses bénéfices marginaux.

424.3 La paie est distribuée par dépôt bancaire selon le régime déjà établi dans l'établissement.

424.4 Erreur

Advenant une erreur sur la paie de cinquante dollars (50,00 \$) et moins, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur sur la paie subséquente. Advenant une erreur de plus de cinquante (50,00 \$) dollars, l'Employeur remet un chèque dans les cinq (5) jours civils de la distribution de la paie si la personne salariée le désire.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par son employeur, il est convenu que la récupération de telle somme sera effectuée sur le salaire par une retenue d'un maximum de 50,00 \$ par

semaine pour une personne salariée à temps complet et d'un maximum de 25,00 \$ pour une personne salariée à temps partiel.

L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée.

Il est entendu que l'Employeur ou la personne salariée ne peut récupérer que les sommes versées en trop ou en moins au cours des six (6) mois précédant la signification de l'erreur.

424.5 Congé annuel

La rémunération du congé annuel est remise selon les périodes de paie normales.

La personne salariée peut recevoir la rémunération du congé annuel avec l'avant-paie qui précède son départ en congé annuel en faisant la demande par écrit au service de la rémunération sur le formulaire prévu à cet effet, au moins trente (30) jours avant son départ.

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

ARTICLE 425

ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE

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

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

ARTICLE 426

ALLOCATION DE DÉPLACEMENT

426.1 Travail à l'extérieur du port d'attache

Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache, elle est considérée comme étant au travail durant le temps employé à son déplacement.

A. Calcul des déplacements

Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée.

Le port d'attache est le lieu où la personne salariée exerce ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail. Dans les autres cas, le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon l'un ou l'autre ou les deux (2) critères suivants :

- 1) l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;
- 2) l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.

B. Frais d'automobile

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

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par le changement de nature des fonctions, l'Employeur en informe par écrit la personne salariée trente (30) jours à l'avance. Dans cet avis, l'Employeur doit indiquer en quoi la nature des fonctions de la personne salariée visée est substantiellement modifiée en plus d'indiquer quel autre moyen de transport est tout aussi efficace.

426.2 Autre moyen de transport

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la personne salariée utilise sa propre automobile, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse à la personne salariée les frais ainsi occasionnés.

426.3 Repas

Si, au cours de ses déplacements, la personne salariée ne peut, pour prendre son repas, se rendre à son port d'attache ou à son domicile dans un délai raisonnable, elle peut prendre son repas à l'extérieur et, a alors droit à l'indemnité fixée aux dispositions nationales.

426.4 Le remboursement des déboursés auxquels la personne salariée a droit en vertu du présent article et de l'article 33 des dispositions nationales est effectué sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 427

DURÉE

427.1 La présente convention collective sur les matières agréées à l'échelle locale entre en vigueur au moment de sa signature et a effet tant qu'elle n'est pas modifiée, abrogée ou remplacée par entente entre les parties aux présentes.

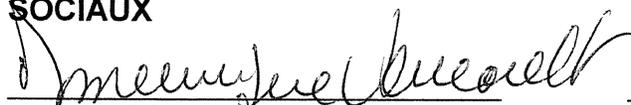
Elle continue d'avoir effet malgré l'expiration des stipulations de la convention collective qui sont négociées et agréées à l'échelle nationale.

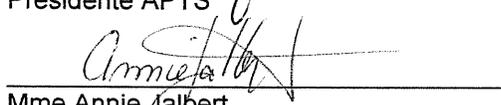
427.2 En tout temps, sur les matières locales de la présente convention collective les parties aux présentes peuvent négocier et agréer le remplacement, la modification, l'addition ou l'abrogation d'une stipulation de la convention collective sur les matières agréées à l'échelle locale.

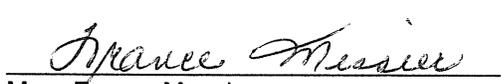
427.3 À compter de la date d'entrée en vigueur des présentes, les stipulations qui avaient été négociées et agréées à l'échelle nationale et les arrangements locaux relatifs aux stipulations de la convention collective antérieure cessent de s'appliquer.

En foi de quoi les parties ont signé, ce 24 ème jour du mois mai 2007

**L'ALLIANCE DU PERSONNEL
PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES
SOCIAUX**


Mme Dominique Veireault
Présidente APTS


Mme Annie Jalbert
Présidente APTS-ICM


Mme France Messier
Secrétaire-Trésorière APTS-ICM


M. Marc Pelletier
Conseiller APTS

**L'INSTITUT DE CARDIOLOGIE
DE MONTRÉAL**





ANNEXE 1

TECHNOLOGISTE MÉDICAL(E) ET TECHNICIEN(NE) DE LABORATOIRE MÉDICAL DIPLÔMÉ(E)

Les parties conviennent qu'en cas de vacance ou de création d'un poste, lorsque les fonctions n'exigent pas l'appartenance à l'Ordre, l'Employeur affiche un poste de technicien(ne) de laboratoire médical diplômé(e) (2224). Cependant, lorsque la personne salariée, à qui le poste de technicien(ne) de laboratoire médical diplômé(e) est attribué en vertu de la clause 407.8 des dispositions locales, désire volontairement être membre de l'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec, elle peut alors utiliser le titre d'emploi de technologiste médical(e) (2223).

ANNEXE 2*

MODIFICATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL À MOINS DE SEPT JOURS

CONSIDÉRANT la structure de poste en place, au centre d'activités radiologie, permettant une stabilité des effectifs, l'Employeur n'a pas mis en place une liste de disponibilité pour pallier aux absences de 28 jours et moins, en référence à l'article 406 des dispositions locales de la convention collective;

CONSIDÉRANT que l'Employeur accepte de modifier sa pratique pour se conformer à la clause 409.8 des dispositions locales de la convention collective;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de régler le litige;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. L'Employeur s'engage à offrir, aux personnes salariées volontaires, de faire du temps supplémentaire s'il y a un changement d'horaire sans avoir donné l'avis d'une (1) semaine (7 jours), et ce, selon les règles prévues à l'article 409 des dispositions locales de la convention collective.
3. L'Employeur s'engage à traiter ces situations selon l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective (temps supplémentaire).

* Extrait de l'entente relative à la modification de l'horaire de travail à moins de sept jours (créant l'annexe 2) [31-10-2013].

B ARRANGEMENTS LOCAUX

ARRANGEMENTS LOCAUX

intervenues entre

**L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

et

L'INSTITUT DE CARDIOLOGIE DE MONTRÉAL

ARRANGEMENT LOCAL

ANNEXE 4 DES DISPOSITIONS NATIONALES

CONSIDÉRANT l'annexe 4 de la convention collective APTS 2011-2015;

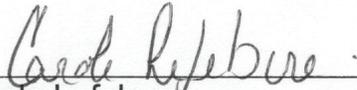
CONSIDÉRANT la volonté des parties de mettre en application l'horaire de quatre (4) jours au Service d'imagerie médicale, médecine nucléaire et de techniques graphiques;

CONSIDÉRANT les conditions d'admissibilité acceptées par les parties, à savoir que l'application de ce nouvel horaire ne doit pas diminuer le service à la clientèle, ne doit pas coûter plus cher à l'Employeur et ne doit pas engendrer de surcroît de travail aux autres personnes salariées;

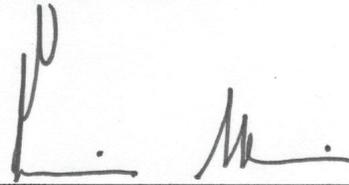
LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. La participation à une réduction de temps de travail se fait sur une base individuelle et volontaire à ce Service.
3. La personne salariée qui désire se prévaloir de la présente entente devra être titulaire d'un poste à temps complet.
4. La personne salariée bénéficiant de tout autre congé prévu à la convention collective ne peut se prévaloir de ce nouvel horaire.
5. Les centres d'activités et le nombre de personnes pouvant bénéficier de l'application de l'horaire de trente-deux (32) heures par semaine sur quatre (4) jours sont déterminés par l'Employeur selon les besoins du service. L'Employeur évalue la faisabilité de chaque demande.
6. L'aménagement de l'horaire de travail est établi par l'Employeur en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées.
7. Ce nouvel horaire est octroyé sur une base individuelle, par ancienneté la première année et, à tour de rôle, s'il est renouvelé l'année suivante.
8. La durée de cette entente est d'un an, par contre une des deux parties peut y mettre fin sur un préavis de soixante (60) jours.
9. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 6 jour du mois de juin 2011.



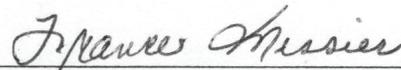
Carole Lefebvre
Adjointe au directeur de la prévention
L'employeur



Étienne Morin
Conseiller syndical
Le syndicat



Nadine Mérette
Coordonnatrice de l'imagerie
médicale et des techniques
graphiques
L'employeur



France Messier
Présidente de l'exécutif local APTS
Le syndicat

ARRANGEMENT LOCAL

CLAUSE 19.02 DES DISPOSITIONS NATIONALES

CONSIDÉRANT les dispositions nationales de la convention collective en vigueur depuis le 3 avril 2011 entre l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS);

CONSIDÉRANT l'article 70.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic permettant aux parties nationales de conclure au niveau local des arrangements sur certains sujets qui doivent être stipulés dans les dispositions nationales;

CONSIDÉRANT la clause 19.02 b) 3) des dispositions nationales déterminant le mode de rémunération pour le temps supplémentaire des personnes salariées techniciennes;

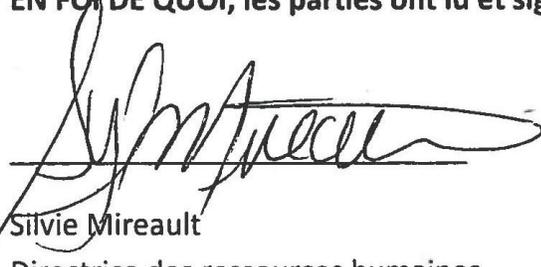
CONSIDÉRANT la volonté des parties d'établir et de maintenir des relations ordonnées et de déterminer les conditions de travail des personnes salariées techniciennes;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

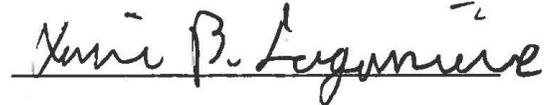
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Le temps supplémentaire effectué par la personne salariée technicienne à la demande de l'Employeur est rémunéré en argent au taux de temps supplémentaire prévu à la convention collective.
3. Si les opérations et les contraintes budgétaires le permettent, le gestionnaire peut offrir à la personne salariée technicienne la possibilité de reprendre le temps supplémentaire en temps.
4. Le temps repris est d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées majorées au taux applicable.
5. Les heures accumulées en temps supplémentaire seront répertoriées dans une banque de temps prévue à cet effet. Cette banque de temps se nommera « Banque de temps chôme ».
6. Les personnes salariées techniciennes ne peuvent avoir plus de trente-cinq (35) heures dans leur Banque de temps chôme.
7. Les heures répertoriées dans la Banque de temps doivent être écoulées dans les trois (3) mois de leur obtention. Le moment de la prise de ce temps chôme est déterminé après entente avec le gestionnaire en fonction des besoins du secteur.

8. Les heures accumulées dans la Banque de temps chômé sont repris en journée ou en demi-journée.
9. En tout temps, les personnes salariées techniciennes peuvent demander de se faire monnayer une partie ou la totalité des heures dans leur Banque de temps chômé. Le paiement se fait à la prochaine paie prévue en fonction du calendrier de l'Institut de Cardiologie de Montréal.
10. Cet arrangement local prend effet à la date de la signature et une des parties peut y mettre fin en donnant un préavis écrit à l'autre partie de trente (30) jours.

EN FOI DE QUOI, les parties ont lu et signé à Montréal, ce 2 avril jour du mois de mars 2014.



Silvie Mireault
Directrice des ressources humaines
Institut de Cardiologie de Montréal



Xavier Béchamp-Laganière
Conseiller syndical
APTS



Représentant de l'exécutif local
APTS

ARRANGEMENT LOCAL

MODALITÉ RELATIVE AU DÉLAI DE LA REPRISE DE TEMPS POUR LES INTERVENANTS EN SOINS SPIRITUELS DU CENTRE D'ACTIVITÉS DE LA PASTORALE

- CONSIDÉRANT** les dispositions nationales de la convention collective en vigueur depuis le 3 avril 2011 entre l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS);
- CONSIDÉRANT** la clause 19.02 a) 1) et 2) des dispositions nationales déterminant le mode de rémunération pour le temps supplémentaire des personnes salariées professionnelles;
- CONSIDÉRANT** la possibilité de convenir localement entre les parties d'un délai différent des trente (30) jours prévus à la clause 19.02 a) 1) pour la remise en temps des heures de travail supplémentaire effectuées;
- CONSIDÉRANT** que les activités de la pastorale peuvent fluctuer de façon aléatoire à certaines périodes de l'année, rendant difficile la reprise de temps dans un délai de trente (30) jours;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties de collaborer à trouver des solutions aux problèmes internes;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

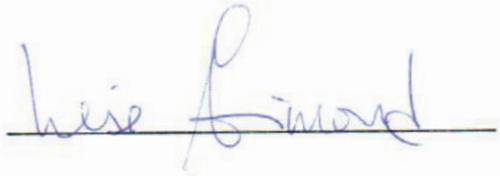
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Le délai de trente (30) jours prévu à la clause 19.02 a) 1) est modifié à quatre-vingt-dix (90) jours pour la reprise du temps reliée aux heures de travail supplémentaire cumulées par les intervenants en soins spirituels.
3. Advenant que les activités de la pastorale ne permettent pas la reprise du temps dans ce délai, ledit temps supplémentaire sera payé à taux simple tel que stipulé à la clause 19.02 a) 2).
4. Les heures cumulées en temps supplémentaire seront répertoriées dans une banque de temps prévue à cet effet.
5. Les intervenants en soins spirituels ne peuvent cumuler plus de 35 heures dans leur banque de temps et doivent obtenir préalablement l'autorisation de leur supérieur immédiat.

6. Le moment de la prise de ce temps est déterminé après entente avec le supérieur immédiat en fonction des besoins du secteur.
7. Les heures accumulées dans la banque de temps sont repris en journée ou en demi-journée.
8. Cette entente prend effet à la date de la signature et une des parties peut y mettre fin en donnant un préavis écrit à l'autre partie de trente (30) jours.

EN FOI DE QUOI, les parties ont lu et signé à Montréal, ce 20^e jour du mois de février 2015



Géhane Kamel
Direction des ressources humaines
Secteur relation de travail
Institut de Cardiologie de Montréal



Lise Guimond
Conseillère syndicale
APTS



Représentant de l'exécutif local
APTS

C ENTENTES

ENTENTES

intervenues entre

**L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

et

L'INSTITUT DE CARDIOLOGIE DE MONTRÉAL

ENTENTE N° 1

RÈGLES APPLICABLES EN MATIÈRE D'ASSIGNATION AU LABORATOIRE

ATTENDU QUE l'article 406.7 des dispositions locales actuellement en vigueur présente des difficultés d'interprétation et d'application;

ATTENDU QUE les parties souhaitent clarifier les règles applicables lors d'assignation au laboratoire;

ATTENDU QUE les parties souhaitent également favoriser l'accessibilité des assignations aux personnes salariées à temps partiel;

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Les parties conviennent de modifier les termes de l'article 406.7 des dispositions locales par le texte qui suit :

« Assignation des personnes salariées à temps partiel

406.7 Lorsque la durée prévue de l'assignation est de cinq (5) jours et plus, cette assignation est offerte en bloc. Une personne salariée à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste et obtenir, par ordre d'ancienneté, cette assignation dans son centre d'activités, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche et que son ancienneté soit supérieure aux autres personnes salariées de la liste de disponibilité.

Lorsque la durée prévue de l'assignation est de plus de vingt-huit (28) jours, une personne salariée à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste et obtenir, par ordre d'ancienneté, une assignation dans un autre centre d'activités, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche et que son ancienneté soit supérieure aux autres personnes salariées de la liste de disponibilité. L'Employeur doit être en mesure de combler le poste de la personne salariée à temps partiel afin qu'elle puisse se prévaloir du présent paragraphe.

Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités concerné.

Lorsque la durée de l'assignation est de moins de cinq (5) jours, cette assignation est offerte sur une base fractionnée. La personne salariée à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut obtenir cette assignation dans son centre d'activités, et ce, prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité par ordre d'ancienneté, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Si la disponibilité exprimée par cette personne salariée ne correspond pas entièrement à

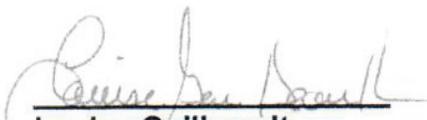
l'assignation à effectuer, la partie non comblée de l'assignation est accordée selon les mêmes modalités aux autres personnes salariées à temps partiel du centre d'activités.

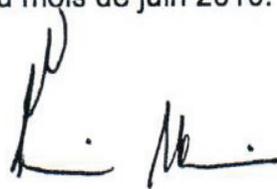
Si l'assignation n'a pu être entièrement comblée par les personnes salariées à temps partiel du centre d'activités, la partie non comblée de l'assignation est offerte à la personne salariée de la liste de disponibilité.

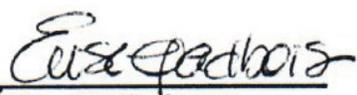
Lorsqu'une assignation de vingt-huit (28) jours et plus débute alors que la personne salariée de la liste de disponibilité est absente pour une raison prévue aux dispositions locales et nationales, celle-ci est réputée disponible si elle peut occuper cette assignation à compter du jour suivant la journée où elle débute. »

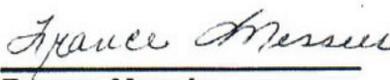
3. La présente entente s'applique uniquement aux personnes salariées œuvrant au laboratoire.
4. La présente entente est d'une durée de six (6) mois. Au terme de ce délai, elle sera automatiquement renouvelée et l'une ou l'autre des parties pourra y mettre fin moyennant un préavis écrit de trente (30) jours à l'autre partie.
5. La présente entente entre en vigueur le jour de sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 3^e jour du mois de juin 2010.


Louise Guilbeault
Adjointe au directeur
Des ressources humaines


Étienne Morin
Conseiller syndical APTS


Élise Gadbois
Chef de service au laboratoire


France Messier
Présidente APTS

ENTENTE N° 2

CHOIX DE VACANCES ET SERVICE DE GARDE EN RADIOLOGIE

CONSIDÉRANT que l'article 411.6 des dispositions locales de la convention collective prévoit que les choix de vacances s'exercent entre les personnes salariées d'un même centre d'activités;

CONSIDÉRANT que l'article 402.1 des dispositions locales de la convention collective a pour effet de regrouper toutes les personnes salariées œuvrant en radiologie à l'intérieur d'un seul centre d'activités, soit la « radiologie »;

CONSIDÉRANT que l'Employeur attribue les vacances en radiologie par département ou par secteur, le tout malgré les termes de l'article 402.1 des dispositions locales;

CONSIDÉRANT que le mode d'attribution actuel des vacances par département ou secteur traduit la volonté des parties, tant pour l'Employeur que pour les personnes salariées;

CONSIDÉRANT par ailleurs que le fonctionnement actuel en matière de choix de vacances risque d'occasionner, à l'égard du PACS, des problèmes au niveau de la continuité des services;

CONSIDÉRANT par ailleurs que, selon une pratique actuellement en vigueur, la personne salariée en service de garde durant la période des Fêtes doit assumer sa garde même si elle choisit d'être en vacances au cours de cette période;

CONSIDÉRANT enfin que les parties jugent utiles de confirmer par entente le fonctionnement actuel du service en matière de vacances et de garde;

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. À l'égard des personnes salariées œuvrant en radiologie, le second paragraphe de l'article 411.6 des dispositions locales de la convention collective se lira comme suit :

« Inscription

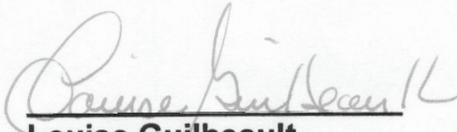
411.6 (...)

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les personnes salariées d'un même département ou secteur, lesquels sont :

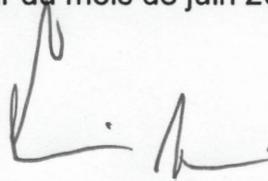
- Scan
- IRM
- Écho-cardiaque
- Doppler
- Hémo-dynamie
- Angio
- PACS
- Quart de soir
- Quart de nuit »

3. Au moment d'effectuer les choix de vacances, les personnes salariées œuvrant au PACS échangent d'abord entre eux sur leurs choix de vacances respectifs et tentent d'établir un consensus permettant d'assurer les services. En cas d'impasse, l'Employeur attribue les vacances par ancienneté.
4. La personne salariée qui doit assumer un tour de garde durant la période des Fêtes peut, si son ancienneté le lui permet, obtenir des vacances à cette même période. Cependant, elle a néanmoins l'obligation d'assurer sa garde, à moins qu'elle convienne d'un échange avec une autre personne salariée.
5. Les parties s'engagent à se rencontrer pour discuter de toute problématique, le cas échéant, dans le cadre de l'attribution des vacances dans l'un ou l'autre des secteurs visés par la présente entente.
6. La présente entente est d'une durée de six (6) mois. Au terme de ce délai, elle sera automatiquement renouvelée et l'une ou l'autre des parties pourra y mettre fin moyennant un préavis écrit de trente (30) jours à l'autre partie.
7. La présente entente entre en vigueur le jour de sa signature.

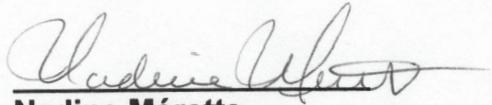
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 8^o jour du mois de juin 2010.



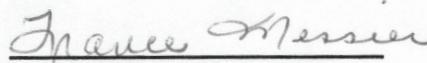
Louise Guilbeault
Adjointe au directeur
Des ressources humaines



Étienne Morin
Conseiller syndical APTS



Nadine Mérette
Coordonnatrice des services
d'imagerie médicale, médecine
nucléaire et électrophysiologie médicale
non invasive



France Messier
Présidente APTS