

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

ARTICLE 1 NOTION DE POSTE

1.01 Poste

Le mot poste, désigne les fonctions de travail de l'un des titres d'emploi prévu à la nomenclature de la convention collective à l'intérieur d'un service où ces fonctions sont exercées.

1.02 Poste fusionné

Le terme poste fusionné désigne les fonctions d'un ou plusieurs titres d'emploi dans un ou plusieurs services dans un maximum de deux (2) installations dans un rayon de cinquante (50) kilomètres, à moins d'entente avec le Syndicat. Le poste fusionné peut également inclure la composante équipe volante, dans plusieurs installations dans un rayon de cinquante (50) kilomètres.

L'Employeur affiche les postes fusionnés conformément aux dispositions de la convention collective et en informe le Syndicat.

1.03 Poste d'équipe volante

Ensemble de fonctions exercées par une personne salariée contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la nomenclature des titres d'emploi des dispositions nationales de la convention collective à l'intérieur de différents services dans plusieurs installations, dans un rayon maximum de cinquante (50) kilomètres.

L'équipe volante a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, de satisfaire aux besoins découlant d'un surcroît temporaire de travail dans un service, d'exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison.

1.04 Avant la création d'un poste fusionné ou d'un poste équipe volante, les parties se rencontrent afin de trouver une solution pour minimiser l'impact de cette création sur les ressources humaines.

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

ARTICLE 2 NOTION DE SERVICE ET DE CENTRE D'ACTIVITÉ

2.01 Service

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

Le service peut être, de façon non limitative, une section, une installation, un regroupement de sous-services, une unité de soins, une unité de vie, une unité de réadaptation ou autre pouvant tenir compte du territoire géographique.

2.02 Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des dispositions locales de la présente convention collective, l'employeur transmet au syndicat la liste des services de chaque installation de l'établissement.

Par la suite, l'Employeur fournit la copie de cette liste au Syndicat, à sa demande.

2.03 Lors de toute modification à cette liste, l'employeur avise le syndicat.

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

ARTICLE 3 DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

3.01 Durée et modalités de la période de probation

La personne salariée nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de quarante-cinq (45) jours effectifs de travail.

La personne salariée nouvellement embauchée, dont le titre d'emploi requiert un diplôme d'études collégial, est soumise à une période de probation de soixante (60) jours effectifs de travail.

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

Un jour effectif de travail se définit comme étant une journée où la personne salariée travaille en régulier, de façon autonome et exclue notamment les journées d'accueil, d'orientation et de formation.

La durée et les modalités de la période de probation sont communiquées à la personne salariée lors de son embauche. La personne salariée provenant d'une autre catégorie est soumise à une nouvelle période de probation.

Pour toute prolongation de probation demandée par l'Employeur ce dernier doit faire une entente avec le Syndicat.

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

ARTICLE 4 POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SONTITULAIRE

4.01 Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent de son poste pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la convention collective, à toutes lois applicables ou lorsque le poste est en attente de dotation.

4.02 L'employeur peut décider de ne pas combler ou de combler de façon totale, partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de son titulaire.

Si l'employeur décide de ne pas combler un poste dépourvu de son titulaire, à la demande du syndicat, il en communique les raisons.

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

L'employeur fournit au syndicat, sur demande, le cahier des postes.

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

ARTICLE 5 NOTION DE DÉPLACEMENT ET MODALITÉS D'APPLICATION

5.01 Notion de déplacement

Désigne le déplacement d'une personne salariée pour combler tout poste temporairement dépourvu de titulaire ou surcroît temporaire de travail avant l'utilisation du temps supplémentaire. Le déplacement se fait dans un cas fortuit, de force majeure et dans le cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel.

Dans toute autre situation convenue entre l'Employeur et le Syndicat afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans les cas où une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une (1) ou plusieurs personnes salariées.

S'il n'y a pas de surplus de personnel, le déplacement s'effectue après l'utilisation de l'équipe de remplacement, la liste de rappel et l'équipe volante.

S'il y a un surplus de personnel, le déplacement s'effectue avant l'utilisation de l'équipe de remplacement, l'équipe volante et la liste de rappel.

La personne salariée ne peut être déplacée sur plus d'un quart de travail, pas plus d'une journée à la fois ni de façon répétitive à l'exception de l'équipe volante. Toutefois, pour une situation qui se prolonge et nécessite un déplacement pour plus d'un (1) quart, l'Employeur avise le Syndicat en mentionnant le motif et les parties s'entendent sur la durée probable du déplacement.

La personne salariée ne devra subir aucune diminution de salaire

Les déplacements prévus au présent article s'effectuent d'abord à l'intérieur du port d'attache où la personne salariée travaille, sinon dans un rayon maximum de cinquante (50) kilomètres du port d'attache. Les déplacements se font également à l'intérieur de la même catégorie d'emploi pourvu que la personne salariée satisfasse aux exigences normales de la tâche et soit orientée et disponible dans le service ainsi que l'installation visés. Si la personne salariée est déplacée à l'extérieur de son port d'attache, l'Employeur assume les frais de déplacements supplémentaires occasionnés par un tel déplacement.

5.02 Le déplacement se fait dans l'ordre suivant :

1. Parmi les personnes salariées en surplus, par ordre inverse d'ancienneté,
2. Parmi les personnes salariées volontaires à un tel déplacement, par ordre d'ancienneté,
3. Parmi les autres personnes salariées, par ordre inverse d'ancienneté.

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

Dans un cas de couverture du temps de pause, de repas ou autre absence ponctuelle de la personne salariée à son poste de travail. Dans un tel cas, l'Employeur détermine la personne salariée visée par le déplacement.

Dans le cas de fermeture temporaire, totale ou partielle d'un service en raison de la période de congés annuels, en raison de travaux de réfection, de construction, ou de décontamination lorsque celle-ci nécessite l'évacuation des bénéficiaires, telle fermeture ne peut excéder quatre (4) mois.

À l'occasion de ces déplacements temporaires, l'Employeur offre des assignations disponibles pendant la période de fermeture et les personnes salariées expriment leur préférence. Ces assignations sont ensuite accordées selon l'ancienneté. Dans l'éventualité où certaines personnes salariées n'expriment aucun choix, l'Employeur procède au déplacement des personnes salariées en commençant par la moins ancienne ou autrement si les parties en conviennent. Ces déplacements s'effectuent en tenant compte des exigences normales de la tâche.

Dans toute autre situation dont les parties conviennent localement afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat.

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

**ARTICLE 6 RÈGLES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES LORS
D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES**

6.01 Liste de rappel

La liste de rappel comprend :

- a) les personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité;
- b) les autres personnes salariées qui sont :
 - i) les personnes salariées embauchées pour effectuer du remplacement.
 - ii) les personnes salariées qui ont abandonné leur poste pour s'inscrire sur la liste de rappel, auquel cas elles conservent leur ancienneté. Cependant, ces personnes salariées ne peuvent se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires (article 7) avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis l'abandon du poste. Malgré ce qui précède, la candidature de telles personnes salariées à un poste est considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune candidate ou aucun candidat ne satisfait aux exigences normales de la tâche.
 - iii) les personnes salariées mises à pied qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi au sens du paragraphe 15.03.

6.02 Disponibilité :

- a) La personne salariée de la liste de rappel doit exprimer sa disponibilité par écrit en précisant le titre d'emploi, le nombre de jours, le ou les quart(s) de travail où elle assure sa disponibilité et le ou les services, celle-ci doit être adaptée aux besoins de l'établissement. La personne salariée doit donner une disponibilité pour un minimum de trois (3) installations, mais elle n'a pas l'obligation de donner une disponibilité pour une installation au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son domicile.

La disponibilité minimale est de deux quarts de travail, deux (2) jours par semaine, une (1) fin de semaine sur deux, (ou deux (2) fins de semaines sur trois (3) lorsque les besoins des services l'exigent).

La personne salariée ayant moins de deux (2) ans de service doit maintenir une disponibilité sur le quart de nuit. Cette disponibilité est incluse dans la disponibilité minimale.

- b) La disponibilité d'une personne salariée s'exprime sur le formulaire préparé à cet effet.
- c) Chaque personne salariée peut modifier sa disponibilité à la hausse en tout temps et celle-ci sera appliquée dans un délai de sept (7) jours et ne doit pas affecter les remplacements déjà octroyés. Elle peut également la

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

modifier à la baisse trois (3) fois par année à l'exception de la période de congé annuel et de la période des fêtes. Cette modification de disponibilité à la baisse est effective à la prochaine tombée d'horaire sauf si elle est en confection. Dans les deux cas, la personne salariée doit présenter sa modification à l'Employeur sur le formulaire prévu à cet effet.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, au plus tard dans la semaine du 15 mars, la personne salariée à temps partiel doit exprimer par écrit sa disponibilité pour la période du 1^{er} juin au 15 octobre. La personne salariée ne peut modifier sa disponibilité à moins que les parties en conviennent autrement.

- d) Dans le cas de la personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel, la disponibilité minimale prévue à 6.02 est diminuée du nombre de jours où elle est titulaire de poste.
- e) La personne salariée qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité peut voir rayer son nom de la liste de rappel pour une période n'excédant pas trois (3) mois. Cette radiation doit être précédée d'un avis écrit.

La deuxième radiation survenant à l'intérieur d'une période de douze (12) mois est définitive et doit être précédée d'un nouvel avis écrit.

6.03 Disponibilité de l'étudiant

Pendant l'année scolaire :

- a) L'étudiant doit faire la preuve qu'il est inscrit dans un établissement d'enseignement.
- b) Si l'étudiant poursuit des études à l'extérieur de la région et qu'il ne désire pas travailler durant les périodes scolaires, il doit formuler une demande de congé sans solde pour études.
- c) Si l'institution d'enseignement se situe dans la région ou si elle se trouve à l'extérieur et que l'étudiant désire travailler durant les périodes scolaires, il doit exprimer une disponibilité minimale d'une (1) fin de semaine sur deux (2) et lors de congés fériés.
- d) Pendant la période estivale et la période des fêtes, l'étudiant doit être disponible à temps complet sur tous les quarts de travail et tous les endroits où il est orienté.

6.04 Avant de puiser à l'extérieur, l'affectation des personnes salariées inscrites sur la liste de rappel s'effectue selon la procédure suivante :

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

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

- b) L'affectation des personnes salariées se fait par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Chaque affectation doit comporter un minimum de quatre (4) heures consécutives de travail par jour.

Un congé autorisé dans le cadre de la planification demeure autorisé et aucune annulation ne sera acceptée.

Pour une affectation dont le quart est incomplet, l'Employeur contacte la personne salariée et offre cette affectation par ordre d'ancienneté. Advenant que ledit quart ne trouve pas preneur il est octroyé par ordre inverse d'ancienneté. Le quart incomplet est réattribué à chaque confection d'horaire.

6.05 Lorsqu'aucune personne salariée de l'équipe de remplacement ou de l'équipe volante à l'intérieur des heures de son poste n'est disponible pour effectuer une affectation, celle-ci est accordée par ordre d'ancienneté aux personnes salariées de la liste de rappel selon l'ordre suivant :

- a) Aux personnes salariées titulaires de poste à temps partiel du service, qui ont exprimé, par écrit, une disponibilité additionnelle à leur poste.
- b) Aux personnes salariés titulaire d'un poste à temps partiel d'un autre service (incluant l'équipe volante) et/ou aux personnes salariées non détenteur de poste qui ont exprimé, par écrit, une disponibilité et qui répondent aux exigences normales de la tâche.

Il est entendu que l'attribution d'une affectation ne peut occasionner plus d'une mutation dans le service.

Afin de permettre une meilleure planification des horaires de travail, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel est affectée à l'avance en tenant compte des modalités du présent article.

6.06 Attribution des affectations temporaires

L'Employeur procède à la confection des horaires de travail en tenant compte des besoins des différents services et des disponibilités exprimées par les personnes salariées. L'horaire de travail est défini en fonction des particularités établies à l'article 9 des dispositions locales de la présente convention. L'Employeur rend disponible l'horaire au plus tard sept (7) jours avant son entrée en vigueur.

Pour toute affectation qui survient après la sortie de l'horaire, l'Employeur contacte la personne salariée et offre cette affectation selon leurs disponibilités et par ordre d'ancienneté.

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

Toute affectation dont la durée est supérieure à la période couverte par l'horaire ou indéterminée qui arrive dans la période de confection de l'horaire, est traitée à la pièce dans la confection d'horaire, mais réattribuée en affectation indivisible lors de la prochaine confection d'horaire de travail.

a) Affectation non connue avant la confection de l'horaire de travail ou affectation dont la durée est inférieure à la période couverte par l'horaire de travail

Cette affectation est fractionnée et attribuée par ordre d'ancienneté et selon la disponibilité des personnes salariées dans l'ordre décrit à l'article 6.05.

Toutefois, en cours d'horaire lorsque la durée d'une affectation devient prévisible pour une durée supérieure à la période couverte par l'horaire de travail ou indéterminée, cette affectation est réattribuée au moment de la confection du prochain horaire de travail en fonction des règles établies précédemment selon la durée résiduelle de l'affectation.

b) Affectation indéterminée ou affectation dont la durée est supérieure à la période couverte par l'horaire de travail

Lorsqu'au moment de la préparation des horaires de travail, il est prévu que la durée d'une affectation est supérieure à la période couverte par l'horaire de travail ou à durée indéterminée, la personne salariée titulaire de poste à temps partiel du service peut quitter son poste pour obtenir l'affectation dans son service. La disponibilité de la personne salariée doit correspondre à la durée complète de l'affectation. Cette affectation est indivisible sauf dans la situation où aucune personne salariée n'est disponible pour effectuer l'ensemble de l'affectation.

La personne salariée inscrite sur la liste de rappel pourra se voir offrir une affectation si la durée est supérieure à la période couverte par l'horaire ou si elle est à durée indéterminée. Si tel est le cas, l'Employeur avise la personne salariée des particularités suivantes :

- l'identité du poste;
- le nom de la ou du titulaire (s'il y a lieu);
- la durée probable de l'affectation;
- le quart.

Lors de la confection de l'horaire de travail, l'Employeur octroi les affectations, aux personnes salariées en prenant en considération tous les besoins connus (14) jours avant l'entrée en vigueur de l'horaire. Il confectionne les horaires de travail, en octroyant les affectations aux personnes salariées selon l'ordre décrit à l'article 6.05 en tenant compte de l'ancienneté et dans la mesure où elle répond aux exigences normales de la tâche. Il s'assure que l'affectation est la plus avantageuse en terme de nombre d'heures.

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

Toute personne salariée affectée à un remplacement à temps complet pourra être considérée pour un remplacement lors d'un jour férié, en autant qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours avant le début de l'horaire et qu'elle ne s'est pas prévalué d'un statut de temps complet temporaire en vertu de l'article 1.01 des dispositions nationales, et ce, conditionnellement à ce que la fermeture du service soit connue.

- 6.07** Lorsqu'une affectation est accordée à une personne salariée, elle doit l'assumer jusqu'à ce que la titulaire du poste revienne ou jusqu'au moment où l'Employeur interrompt l'affectation, le tout conformément aux règles de la présente convention collective.

En tout temps, lorsqu'une affectation prend fin et/ou qu'il y a retour de la personne titulaire de poste, la personne salariée qui avait obtenu l'affectation en raison de sa disponibilité sur la liste de rappel, se voit retirer les quarts de travail et est à nouveau disponible pour les affectations à venir.

Une personne salariée peut quitter son affectation lorsque celle-ci est modifiée à la suite de l'application des dispositions du paragraphe 22.27 de la convention collective nationale ou lorsqu'une personne salariée titulaire d'un poste en invalidité débute un retour progressif sur son poste en vertu des paragraphes 23.29 e) et 23.45 de la convention collective nationale. Dans ce cas, la personne salariée retourne sur son poste ou sur la liste de rappel. Cependant, la personne salariée ne peut quitter son affectation lors de la seconde modification aux congés sans solde en prolongation des congés parentaux prévus au paragraphe 22.27 de la convention collective nationale. La personne salariée doit poursuivre l'affectation durant l'horaire en cours et aviser l'Employeur par écrit qu'elle désire quitter cette affectation lors du prochain horaire de travail.

Après un (1) an du début d'une affectation à durée indéterminée, une personne salariée peut, si elle le désire, quitter cette affectation en donnant un préavis à l'effet qu'elle souhaite quitter cette affectation lors du prochain horaire de travail.

6.08 Remplacement des congés annuels de la période estivale

Les personnes salariées peuvent être affectées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de titulaire à l'intérieur de cette période. Ces affectations sont signifiées avant la sortie de l'horaire comprenant cette période.

La procédure suivante s'applique pour les affectations des vacances qui seront attribuées par blocs, selon l'ordre suivant :

- a) La personne salariée à temps partiel détenant un ou des poste(s) peut laisser son ou ses poste(s) pour remplacer dans l'un des services où elle détient un poste, les absences dues aux vacances, et ce, prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel lorsque le nombre d'heures

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

hebdomadaire à combler est supérieur au poste détenu. À la fin d'un bloc de vacances, la personne salariée revient sur son poste.

- b) La personne salariée de la liste de rappel affectée à un remplacement à temps partiel peut quitter celui-ci lorsque le nombre d'heures hebdomadaire à combler est supérieur à son remplacement durant la période prévu au premier paragraphe pour remplacer les absences reliées aux vacances dans le service où elle est affectée. À la fin de chaque bloc de vacances la personne salariée revient sur la liste de rappel. À la fin de la période estivale, la personne salariée revient sur l'affectation qu'elle détenait avant cette période si celle-ci existe encore.
- c) Les blocs de vacances acceptés seront respectés dans leur intégralité. Advenant une situation particulière, les parties pourront en convenir autrement.

6.09 La personne salariée de la liste de rappel ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 8 de la convention collective. Son nom est inscrit sur la liste de rappel à la fin du remplacement.

6.10 Programme d'orientation

On entend par « orientation » : Activités de familiarisation avec les tâches que la personne salariée sera appelée à accomplir et avec l'environnement dans lequel elle évoluera. Pour bénéficier d'une période d'orientation, la personne salariée doit répondre aux exigences normales de la tâche.

6.11 Lorsqu'un programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours et moins est offert aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées disponibles qui satisfont aux exigences normales de la tâche autres que l'initiation à la tâche et qui ont indiqué leur intérêt à être orientées. Elles s'inscrivent au registre prévu à cette fin. Lorsque ce programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours et moins vise un remplacement spécifique, la personne salariée devra également être disponible pour effectuer le remplacement. L'orientation fait partie intégrante de l'affectation.

Dès qu'une période d'orientation à la tâche est complétée, la personne salariée a l'obligation de maintenir une disponibilité dans ce titre d'emploi et dans ce service pour au moins six (6) mois dans un titre d'emploi nécessitant moins de cinq (5) jours d'orientation, et au moins une (1) année dans un titre d'emploi nécessitant cinq (5) jours et plus d'orientation, à moins de circonstances exceptionnelles.

L'Employeur n'est pas tenu d'orienter en vertu des dispositions du présent paragraphe une personne salariée plus d'une (1) fois par période de douze (12) mois. L'orientation reçue à l'embauche est exclue dans ce nombre.

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

Il est entendu que les périodes d'orientation sont rémunérées, tel que prévu à l'article 7.01 des dispositions nationales.

L'Employeur organise des activités d'adaptation, selon ses besoins et après consultation des salariés touchés par un changement d'œuvre ou une réorganisation administrative et/ou du travail au sens de l'article 14.01 à 14.07 des dispositions nationales de la convention collective.

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

**ARTICLE 7 RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES À L'INTÉRIEUR DES
INSTALLATIONS MAINTENUES PAR L'ÉTABLISSEMENT, À
L'EXCLUSION DE CELLES RELATIVES AUX SALARIÉS
BÉNÉFICIAIRES DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI ET AUX SALARIÉS EN
INVALIDITÉ ET DE CELLES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION**

7.01 L'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, dans un délai de quatre vingt-dix (90) jours.

Les parties conviennent qu'il n'y ait pas d'affichage de poste dans les mois de juin, juillet, août et décembre.

Dans le cas des mesures spéciales prévues au paragraphe 14 de la convention collective nationale, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un (1) an. Toutefois, pour des circonstances particulières, l'Employeur et le Syndicat se rencontreront afin de convenir d'un autre délai.

Avant l'affichage, le poste ne doit pas être susceptible d'être réintégré par l'ancienne personne titulaire.

L'affichage se fait sur le système Intranet de l'Employeur, durant une période de quinze (15) jours.

Les indications devant apparaître sur les affichages sont :

- a) le titre d'emploi ou les titre d'emploi (dans le cas de poste fusionné) et le libellé apparaissant à la convention ;
- b) l'échelle de salaire ;
- c) le ou les services
- d) la période d'affichage ;
- e) le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel) ;
- f) dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines;
- g) Le port d'attache

Le quart de travail ainsi que la ou les installations apparaissent seulement à titre indicatif.

Le poste à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, doit comporter un minimum de quatre (4) heures par jour.

Dans le cas où il y a augmentation permanente du nombre d'heures, l'Employeur offre les heures par ordre d'ancienneté aux personnes salariées à temps partiel de ce service, du même titre d'emploi et du même quart, en tenant compte si nécessaire des ports d'attache. Cette augmentation d'heures n'a pas pour effet de changer le statut de la personne salariée à l'exception du rehaussement d'heures des postes avec la composante équipe volante.

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

- 7.02** Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement, selon les dispositions de l'article 6 des présentes ententes, pendant la période d'affichage.
- 7.03** La personne salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures sur le système Intranet de l'Employeur.
- 7.04** Un registre des postes est établi. Ce registre a pour but de permettre à une personne salariée absente qui souhaite obtenir un poste ou un changement de poste d'inscrire sa candidature advenant une vacance à l'un des postes souhaités.

L'inscription se fait sur le formulaire convenu entre les parties et cette candidature aux postes visés est valable pour la durée de l'absence de la personne salariée.

- 7.05** Dès qu'une personne salariée présente sa candidature ou s'inscrit au registre des postes, copie de sa demande est transmise par l'Employeur au Syndicat.
- 7.06** Le poste doit être accordé et est comblé par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences requises par l'Employeur doivent être pertinentes et en relation d'une part, avec la nature des fonctions et d'autre part, avec la complexité relative des attributions du poste à combler. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

Lorsque l'Employeur utilise des tests dans sa procédure de sélection, il informe la personne salariée de la nature du test qu'il exige.

Une personne salariée à temps partiel peut détenir plus d'un poste si les horaires de travail de ces postes sont compatibles et est régie par les modalités administratives prévues à l'annexe 2.

Lors d'un grief, le Syndicat se réserve le droit de consulter les copies des tests de la personne visée, en présence d'un représentant de l'Employeur.

Lorsque l'Employeur modifie les exigences normales ou requises, il en informe le Syndicat avant l'affichage.

- 7.07** Lors de chaque période d'affichage, la personne salariée se verra octroyer un seul choix parmi le ou les postes sur lesquels elle a postulé, et ce, en fonction de l'ordre des préférences qu'elle a exprimé. La personne salariée est réputée avoir été nommée sur le poste qui lui revient.
- 7.08** La personne salariée ne peut obtenir plus de deux (2) nominations au cours d'une période de douze (12) mois, sauf dans le cas d'une modification du nombre d'heures à la hausse et/ou d'une modification du quart de travail pour le quart de jour. La période de douze (12) mois se calcule à compter de la date de la première nomination.

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

7.09 L'Employeur rend disponible toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage pour une durée minimale de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

L'Employeur doit intégrer la personne salariée dans son nouveau poste dans les quarante-cinq (45) jours de sa nomination. Toutefois, il n'est pas tenu d'intégrer la personne salariée au cours de la période de congé annuel ou lors de la période des fêtes.

Lors de situations particulières, dans le cas où l'Employeur ne peut permettre à la personne salariée d'entrer en fonction tel que prévu à l'alinéa précédent, les parties doivent convenir de la nouvelle date d'entrée en fonction.

La personne salariée assujettie à l'article 23.29 et 23.45 de la convention collective nationale, à qui un poste est attribué, doit être en mesure de débiter sa période d'essai et d'initiation dans les 60 jours de calendrier suivant sa nomination au poste, sous réserve des dispositions relatives aux droits parentaux.

7.10 La candidate ou le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe des présentes ententes a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail sur son nouveau poste, excluant la période d'orientation s'il y a lieu. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Cependant, les parties peuvent convenir de diminuer ou de prolonger cette période.

Les journées travaillées en plus du poste, dans le ou les mêmes titres d'emploi et dans le ou les mêmes services sont comptabilisées dans le calcul de la période d'essai.

Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou son ancienne assignation ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste ou son ancienne assignation à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste ou à son ancienne assignation, sept (7) jours après cette décision. Le retour dans son poste ne peut occasionner aucune réclamation d'une autre personne salariée. Il incombe à l'Employeur de prouver que la personne n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

B) À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

7.11 Le poste de la personne salariée qui obtient un poste hors de l'unité d'accréditation est considéré temporairement dépourvu de sa titulaire, et ce, pour toute la durée de la période d'essai de la personne salariée sur le nouveau poste.

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE SUPPLANTATION (MODALITÉS D'APPLICATION DES PRINCIPES GÉNÉRAUX NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE), À L'EXCLUSION DE LA RÉMUNÉRATION

8.01 Avant la procédure de supplantation, l'Employeur et le Syndicat se rencontrent afin de convenir de toutes autres modalités ayant pour effet d'éviter la supplantation dont la possibilité d'intégrer un poste vacant. En cours de processus, les parties peuvent également se rencontrer afin de trouver toute autre solution minimisant l'impact de la supplantation sur les ressources humaines.

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

La personne salariée dont le poste est aboli est celle qui a le moins d'ancienneté dans le service, dans le titre d'emploi, dans le statut, dans le quart de travail et l'installation visée.

1^{ère} étape : La personne salariée dont le poste est aboli ou la personne supplantée a le choix :

De rester dans son service, dans le même titre d'emploi, le même statut, dans un autre quart et dans la même installation. Auquel cas, elle supplante la personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'elle et qui est celle ayant le moins d'ancienneté.

Ou

De rester dans son service, dans le même titre d'emploi, le même statut, le même quart mais dans une autre installation. Auquel cas, elle supplante la personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'elle et qui est celle ayant le moins d'ancienneté.

Ou

De rester dans son service, dans le même titre d'emploi, le même statut, autre quart et autre installation. Auquel cas, elle supplante la personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'elle et qui est celle ayant le moins d'ancienneté.

Ou

D'aller dans un autre service, dans le même titre d'emploi, dans le même statut, auquel cas, elle supplante la personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'elle et qui est celle ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui travaillent sur le même quart de travail que celui qu'elle détenait.

2^e étape

Si elle n'a pu supplanter à la première étape, la personne salariée peut supplanter dans un autre service, dans le même titre d'emploi, dans le même statut, auquel cas, elle supplante la personne salariée ayant moins

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

d'ancienneté qu'elle et qui est la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans le service, et ce, peu importe le quart de travail.

3^e étape

La personne salariée qui n'a pu supplanter aux deux (2) étapes précédentes peu supplanter dans un autre titre d'emploi, la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

8.03 La personne salariée à temps complet peu supplanter une personne salariée à temps partiel si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée aux deux étapes précédentes. Dans ce cas elle accepte de devenir une salariée à temps partiel.

8.04 Une personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée détenant un poste à temps partiel dont le nombre d'heures est inférieur, équivalent ou supérieur à celui qu'elle détenait.

La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps partiel aux deux étapes précédentes. Dans ce cas, elle accepte de devenir une personne salariée à temps complet.

8.05 La personne salariée visée par les étapes précédentes reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours ouvrables pour faire son choix.

Cet avis inclut la liste des postes qui sont accessibles à la personne salariée compte tenu de son ancienneté. Les supplantations occasionnées en vertu des étapes précédentes peuvent se faire simultanément ou successivement.

8.06 L'Employeur doit offrir une période de familiarisation d'un maximum de trois (3) jours à la personne salariée qui supplante.

8.07 La personne salariée qui refuse d'effectuer une supplantation peut s'inscrire sur la liste de rappel avec toute son ancienneté et n'est pas assujettie à l'article 15 des dispositions nationales.

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

ARTICLE 9 AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL, À L'EXCLUSION DE LA RÉMUNÉRATION

9.01 Période de repas

Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure. (annexe 1)

Le temps alloué pour les repas est établi en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des représentations des personnes salariées concernées.

La personne salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

L'Employeur qui requiert qu'une personne salariée prenne son repas à l'établissement pour les besoins du service, sans qu'il y ait prolongation de sa journée de travail, elle sera payée à taux régulier.

9.02 Période de repos

Le moment de la prise effective de ces périodes de repos doit être déterminé en tenant compte des besoins du service et après entente avec l'Employeur.

Toutefois, il est possible d'accoler ces périodes de repos ou de les aménager avec le temps de repas en autant que les besoins du service soient assurés et que l'Employeur y ait donné son consentement. Il est entendu que les périodes de repos doivent être prises sur les lieux du travail.

La personne salariée qui fait un quart de travail incomplet, aura droit à un temps de pause au prorata des heures d'une journée normale de travail et ce, pour un minimum de trois (3) heures.

9.03 Aux fins du calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier, i.e. du dimanche (0 h 01) au samedi soir (24 h).

9.04 Repos hebdomadaire

Il est accordé à toute personne salariée deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si possible.

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

L'employeur accorde à la personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine de congé possible. Toutefois, la personne salariée a droit à au moins une (1) fin de semaine de congé par période de deux (2) semaines.

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

L'obligation mentionnée à l'alinéa précédent 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 à la personne salariée une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier. Toutefois, la personne salariée a droit à au moins une (1) fin de semaine de congé par période de trois (3) semaines.

9.05 Aux fins des présentes, les mots « fin de semaine » signifient le samedi et le dimanche.

9.06 Échange d'horaire

Il est loisible à deux (2) personnes salariées, d'un même titre d'emploi et d'un même service, d'échanger entre elles une partie ou la totalité de leur repos hebdomadaire et/ou de leur horaire de travail une fois que l'horaire de travail est officialisé et disponible, et ce, avec le consentement de la personne supérieure immédiate. La demande doit être exprimée, par écrit. Dans un tel cas, les dispositions relatives au temps supplémentaire ne s'appliquent pas.

9.07 Roulement des périodes

Dans les services où il y a roulement des quarts de travail entre les personnes salariées, l'employeur accorde un quart stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la personne salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas sujette au système de roulement à moins de nécessité absolue. À sa demande, la personne salariée peut reprendre le système de roulement sur les quarts de jour, soir et nuit.

Dans chacun des cas, la personne salariée doit donner à l'employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le service.

Durant cette période d'avis, les personnes salariées de ce service peuvent postuler le quart de travail stable de soir ou de nuit et, au terme de cette période, le quart est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui en font la demande.

La personne salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 7 des présentes ententes ou qu'elle se prévaut des dispositions de l'article 8 des présentes ententes inclusivement (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

Les parties conviennent cependant qu'il peut être utile pour une personne salariée affectée à un quart stable de soir ou de nuit depuis un (1) an d'être déplacée sur un quart de jour pour une durée n'excédant pas deux (2) semaines consécutives de travail par année à la condition d'en être avisée par son employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

9.08 Horaires

Les horaires de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail (jour, soir, nuit) sont établis par l'Employeur, en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées. Ils sont disponibles sept (7) jours à l'avance et couvrent une période minimale de quatre (4) semaines.

L'horaire de travail comprend également le nom des personnes salariées qui effectuent un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour des absences prévisibles de moyenne et de longue durée.

Les horaires de travail sont conservées, aux fins de référence, au moins douze (12) mois et, en cas de grief, jusqu'au règlement du grief ou à une décision arbitrale.

L'Employeur ne peut pas modifier l'horaire sans un préavis de quatre (4) jours de calendrier pour tous et en tout temps pour les surplus, à moins du consentement de la ou des personnes salariées impliquées.

9.09 La personne salariée n'est pas soumise à plus de deux (2) quarts de travail différents par semaine, sauf du consentement de la personne salariée.

9.10 Heures brisées

L'Employeur s'efforce de réduire le plus possible l'utilisation du système d'heures brisées.

Dans le cas où un système d'heures brisées existe, l'amplitude doit être déterminée en fonction des besoins du service et elle ne peut dépasser un maximum de onze (11) heures. Après entente entre les parties, cette amplitude pourra être augmentée.

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

**ARTICLE 10 MODALITÉS RELATIVES À LA PRISE DE TEMPS
SUPPLÉMENTAIRE, AU RAPPEL AU TRAVAIL ET À LA
DISPONIBILITÉ ET CE, À L'EXCLUSION DES TAUX ET DE LA
RÉMUNÉRATION**

10.01 Répartition équitable

Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir à la personne salariée, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées répondant aux exigences normales de la tâche. Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence parmi les personnes salariées 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. Il appartient aux personnes salariées d'exprimer par écrit, leur disponibilité pour le temps supplémentaire sur un préavis de sept (7) jours.

Pour les personnes salariées désirant effectuer du temps supplémentaire, un registre est établi par l'Employeur, par ordre d'ancienneté dans chaque service, quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur des présentes dispositions locales.

Lorsqu'il y a du temps supplémentaire à effectuer dans un service, l'employeur offre l'ensemble des quarts à traiter en temps supplémentaire à tour de rôle, selon l'ordre suivant :

1. Aux personnes salariées titulaires de poste dans le service.
2. Aux autres personnes salariées disponibles.

La personne salariée fait le choix d'un quart parmi l'ensemble des quarts disponibles qui sont alors offerts par l'employeur.

10.02 Durant son congé annuel, la personne salariée est libre d'être disponible pour effectuer du temps supplémentaire. Elle doit alors aviser, par écrit, l'employeur (liste de rappel), sept (7) jours avant la prise effective de son congé annuel.

10.03 L'employeur transmet au syndicat, sur demande, la compilation des heures supplémentaires de chaque service

10.04 Disponibilité à tour de rôle

Si les besoins d'un service exigent du personnel en disponibilité, les personnes salariées s'y soumettent à tour de rôle à moins qu'un nombre suffisant de personnes salariées se soient portées volontaires en y incluant les personnes salariées de l'équipe volante et de la liste de rappel.

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

10.05 Disponibilité à domicile

La disponibilité se fait à domicile. Toutefois, s'il est impossible à la personne salariée de se rendre à son lieu de travail dans un délai approximatif de trente (30) minutes, celle-ci doit à la demande de l'Employeur demeurer à son lieu de travail.

À la demande de l'employeur, la personne salariée qui est en disponibilité à l'extérieur de son lieu de travail et qui intervient sans avoir à se déplacer à l'établissement ou chez un usager n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail. En plus de recevoir la prime de disponibilité, elle est rémunérée en temps supplémentaire pour le temps effectivement consacré à ladite intervention.

10.06 Disponibilité à son lieu de travail

Si nécessaire, l'Employeur met un local à la disposition de la personne salariée qui est en disponibilité à son lieu de travail.

10.07 Téléavertisseur

L'employeur met gratuitement à la disposition de la personne salariée en disponibilité, qui en fait la demande, un téléavertisseur ou tout autre appareil. La personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve, en tout temps.

10.08 Rappel durant un repas

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 un deuxième repas après avoir répondu à cette urgence.

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

**ARTICLE 11 CONGÉS FÉRIÉS, CONGÉS MOBILES ET VACANCES ANNUELLES,
À L'EXCLUSION DES QUANTA ET DE LA RÉMUNÉRATION**

11.01 Congés fériés

L'Employeur reconnaît et observe durant l'année, les treize (13) congés fériés suivants :

- F-1 Confédération
- F-2 Fête du travail
- F-3 Action de Grâces
- F-4 Veille de Noël
- F-5 Noël
- F-6 Lendemain de Noël
- F-7 Veille du Jour de l'An
- F-8 Jour de l'An
- F-9 Lendemain du Jour de l'An
- F-10 Vendredi Saint
- F-11 Lundi de Pâques
- F-12 Journée des Patriotes
- F-13 Fête Nationale

- 11.02** La personne salariée doit prendre son congé férié la journée où son service est fermé, le cas échéant. Toutefois, l'Employeur tient compte, si possible, de la préférence exprimée par la personne salariée pour l'octroi d'un congé compensatoire lorsque la personne salariée a été tenue de travailler l'un des congés fériés.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut accumuler et maintenir une banque de cinq (5) congés fériés, lesquels sont utilisés après entente préalable avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

11.03 Répartition équitable

L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées d'un même service.

L'Employeur accorde, si possible, à la personne salariée qui en fait la demande, un congé prévu à la convention au début et à la fin de ses vacances pour compléter une fin de semaine.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 11.02, la personne salariée a droit à un minimum de quatre (4) jours consécutifs de congé, soit la fête de Noël ou la journée du Jour de l'An. Pour l'octroi de ces congés, les parties conviennent de l'alternance entre les personnes salariées d'année en année.

11.04 Congés mobiles

Les congés mobiles prévus aux dispositions nationales doivent être pris après entente avec l'Employeur.

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

11.05 Période de congé annuel

La période située entre le du 1^{er} juin au 15 octobre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. La personne salariée peut prendre un maximum de trois (3) semaines de congé annuel pendant cette période.

La personne salariée peut prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

11.06 Report du congé annuel

Une personne salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la salariée enceinte ou qui allaite, survenus avant le début de sa période de congé annuel peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit aviser son Employeur par écrit avant la date fixée de la période de son congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ce dernier cas, la personne salariée doit faire la preuve de son impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

Ces procédures s'appliquent également à une personne salariée en assignation temporaire ou en retour progressif.

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

Toutefois, le report doit se faire durant la période de congé annuel alors en cours; si cela est impossible, la personne salariée peut demander le report au cours de l'année suivante (1^{er} mai au 30 avril).

11.07 Disponibilité de la liste

Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances durant la période normale de congés annuels, l'Employeur rend disponible, au plus tard le 1^{er} mars, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit. La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars. Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances en dehors de cette période, l'Employeur procède à un deuxième (2e) affichage le 1^{er} septembre et la personne salariée inscrit sa préférence au plus tard le 15 septembre.

Toutefois, l'ancienneté et la préférence ne prévalent que pour un seul choix de vacances continues à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de vacances, soit la période normale et le reste de l'année.

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

Les personnes salariées doivent également exprimer, entre le 1^{er} et le 15 mars, leur préférence pour la période du 15 octobre au 30 novembre. La personne salariée qui fait valoir son ancienneté pour la période du 15 octobre au 30 novembre, ne pourra la faire valoir à nouveau pour la période du 1^{er} décembre au 31 mai.

Cependant, les personnes salariées absentes pendant chacune de ces périodes d'inscription sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur.

Dans tous les cas, l'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté, mais appliqué par titre d'emploi et par service. L'Employeur peut également tenir compte de l'installation.

11.08 Modalités d'application

Les personnes salariées détenant plus d'un titre d'emploi, sont inscrites en fonction du titre d'emploi dans lequel elles ont travaillé le plus grand nombre d'heures au cours des douze (12) mois précédents (1^{er} janvier au 31 décembre – Fin de période de paie).

Les personnes salariées titulaires d'un poste d'équipe volante et les personnes salariées à temps partiel temporaire sont inscrites dans le service en fonction du plus grand nombre d'heures travaillées dans l'année précédente (1^{er} janvier au 31 décembre - Fin période de paie).

Les personnes salariées ayant une affectation à durée indéterminée seront inscrites dans le service où elles effectuent leurs assignations au moment de l'expression de la préférence.

Pour la personne salariée détentrice de deux (2) postes à temps partiel dans deux (2) services différents, elle ne peut exporter son rang d'ancienneté d'un service à l'autre. Son rang d'ancienneté dans le service où elle se situe au niveau le plus bas, par rapport aux autres personnes salariées, est utilisé à l'autre service.

11.09 Prise du congé

Le congé annuel se prend de façon continue ou fractionnée au choix de la personne salariée. Chacune des périodes est d'au moins une (1) semaine.

Cependant, la personne salariée peut choisir de prendre deux (2) semaines de vacances de manière fractionnée. De plus, les journées excédant une (1) semaine complète de vacances peuvent également être prises de manière fractionnée.

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

Les journées de vacances fractionnées ne sont pas considérées pour le calcul du ratio des personnes pouvant prendre leurs vacances simultanément.

11.10 Les personnes salariées expriment par ancienneté leur préférence de congés annuels dans l'ordre suivant :

1. Pendant les cinq (5) premiers jours d'affichage du programme, les personnes salariées de 25 ans et plus d'ancienneté expriment leur préférence;
2. Pendant les cinq (5) jours suivants d'affichage du programme, les personnes salariées de 15 à 24 ans d'ancienneté expriment leur préférence;
3. Pour les cinq (5) derniers jours d'affichage du programme, les personnes salariées de moins de 15 ans expriment leur préférence;

11.11 Congé annuel pour conjoints

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 conjoint ayant le moins d'ancienneté, à condition que cela n'affecte pas la préférence des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté.

11.12 Disponibilité du programme

L'Employeur rend officiel et disponible le programme estival des congés annuels au plus tard le 15 avril et le programme hivernal au plus tard le 15 octobre.

Ce programme demeure disponible durant toute la période de congé annuel.

La personne salariée peut, après entente avec l'employeur, modifier ses dates de congés annuels à la condition que cela n'affecte pas les besoins du service ni les vacances des autres personnes salariées ainsi que les assignations accordées en vertu de l'article 6 des présentes ententes.

Le programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 11.11 et 11.12 ou dans le cas de la personne salariée qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel.

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

ARTICLE 12 OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE CONGÉS SANS SOLDE, À L'EXCLUSION DE CEUX PRÉVUS AU RÉGIME DE DROITS PARENTAUX ET DE CELUI POUR ŒUVRER AU SEIN D'UN ÉTABLISSEMENT NORDIQUE

12.01 Congé partiel sans solde

L'Employeur peut accorder à une personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service au 30 avril, un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.

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

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

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé partiel sans solde avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trente (30) jours à l'avance.

12.02 Congé sans solde

Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an et après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois à la condition qu'elle en fasse la demande au moins trente (30) jours à l'avance. Ce congé sans solde peut être divisé en quatre (4) périodes à la condition d'en faire la mention dans une seule demande.

12.03 La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service a droit, après entente avec l'Employeur et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, à un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé sans solde prévu au paragraphe 12.02. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines :

a) **Congé annuel**

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

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

b) **Congés-maladie**

Les congés-maladie accumulés, au moment du début du congé, en vertu du paragraphe 23.41 de la convention collective nationale sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.42 de la convention collective nationale.

c) **Modalités de retour**

À l'expiration de son congé sans solde ou en tout temps avant l'expiration, la personne salariée reprend son poste chez l'employeur pourvu qu'elle avise ce dernier par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

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 rappel jusqu'à ce que son poste redevienne disponible ou jusqu'à la date de retour initialement prévue.

- d) La personne salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions des présentes ententes à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans un délai maximum de trente (30) jours de sa nomination. Dans le cas où la personne salariée obtient le poste, l'avis prévu au sous-alinéa c) est réputé donné.

Récupération scolaire et congé sans solde pour études

12.04 Le terme récupération scolaire réfère au cours de formation scolaire visant à permettre aux personnes salariées qui les suivent l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le ministère de l'Éducation.

12.05 Après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois, aux fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle applicables au secteur de la Santé et des Services sociaux. La personne salariée doit fournir à l'employeur une preuve qu'elle est aux études.

La personne salariée désirant bénéficier d'un congé sans solde pour étude à temps complet devra être inscrite à un minimum de quatre (4) cours.

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

- 12.06** Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la personne salariée obtient, après entente avec son employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises.
- 12.07** Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, la personne salariée doit aviser par écrit son Employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail.
- 12.08** La personne salariée en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel selon les modalités prévues sans devoir démissionner.

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

- 12.09** Après entente avec l'Employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service, obtient un congé sans solde d'un (1) an afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel ou dans une commission scolaire ou dans une université, à la condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. La personne salariée doit fournir une preuve d'embauche du collège, de la commission scolaire ou de l'université.
La personne salariée doit fournir, à la demande de l'employeur, une prestation de travail lors de la période où elle n'est pas requise d'enseigner.

Trente (30) jours avant l'expiration de ce congé sans solde et après entente avec l'Employeur, ce congé est renouvelable pour une seconde année.

- 12.10** Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde pour enseigner :

1. Congé annuel

L'Employeur remet à la personne salariée le paiement correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

2. Congés-maladie

Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayables annuellement en vertu du paragraphe 23.42 de la convention collective nationale. Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés-maladie peuvent être monnayés au taux de salaire au début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la convention collective nationale.

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

3. La personne salariée peut poser sa candidature et obtenir un poste pendant son congé pour enseigner si elle met fin à ce congé dans un délai de trente (30) jours.
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 rappel jusqu'à ce que son poste redevienne disponible ou jusqu'à la date de retour initialement prévue.

- 12.11** À l'expiration de son congé ou en tout temps avant l'expiration, la personne salariée reprend son poste chez l'employeur pourvu qu'elle avise ce dernier par écrit au moins trente (30) jours à l'avance et qu'elle n'ait pas abandonné volontairement le C.E.G.E.P., la commission scolaire ou l'université pour un autre employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle doit se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation et/ou mise à pied.

AUTRES CONGÉS SANS SOLDE

- 12.12** La personne salariée appelée à assumer la responsabilité de liquidateur testamentaire a droit à un congé sans solde d'un maximum de cinq (5) jours, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motifs valables.
- 12.13** La personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. Si elle est élue audit poste, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.

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

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

ARTICLE 13 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES, À L'EXCLUSION DES MONTANTS ALLOUÉS ET DU RECYCLAGE DES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

Le développement des ressources humaines fait l'objet du plan de Développement des ressources humaines prévu à la Loi sur les Services de Santé et les Services sociaux.

Il comporte notamment les activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article et les activités de recyclage prévues à l'article 15 de la convention collective.

13.02 La mise à jour

Les activités de mise à jour sont celles qui ont pour but de permettre aux personnes salariées :

- de rafraîchir leurs connaissances théoriques et pratiques ;
- d'acquérir des compléments de connaissances théoriques et pratiques utiles à l'exercice de leurs tâches en raison de l'évolution des connaissances, des instruments de travail, des méthodes de travail ou d'intervention ou de l'évolution des problématiques reliées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées.

13.03 Le perfectionnement

Les activités de perfectionnement ont pour but de permettre à une personne salariée ou un groupe de personnes salariées d'acquérir une compétence accrue dans leur champ d'activités.

13.04 L'employeur fournit au syndicat les informations nécessaires à la détermination du montant prévu au paragraphe 13.01 de la convention collective nationale.

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

La personne salariée reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des activités de mise à jour et de

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

perfectionnement dispensées à plus de quarante (40) km de son lieu habituel de travail. À l'intérieur d'un rayon de quarante (40) km, les parties pourront apprécier toute situation particulière.

Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont sans frais pour la personne salariée. La personne salariée est réputée être au travail et reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour chaque jour où elle participe à une telle activité.

Lorsqu'un programme d'accueil et d'orientation nécessite qu'une personne salariée soit libérée aux fins de supervision, ces journées sont incluses au plan de développement des ressources humaines, en plus du salaire de la personne orientée.

- 13.06** L'employeur consulte le syndicat sur les besoins prioritaires de mise à jour et de perfectionnement et élabore, à l'intérieur des ressources financières déterminées au paragraphe 13.01 de la convention collective nationale, un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins.
- 13.07** L'employeur soumet au syndicat le plan élaboré en vertu du paragraphe 13.08 pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés.
- 13.08** Les activités de mise à jour et de perfectionnement s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'unité d'accréditation.
- 13.09** Toute personne salariée dont l'exercice des tâches est modifié par l'introduction de nouvelles machineries, équipements ou appareils bénéficie d'une activité de mise à jour.
- 13.10** L'employeur transmet annuellement au syndicat le bilan des activités de mise à jour et de perfectionnement ainsi que la liste des participants, y incluant les sommes consacrées.

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

ARTICLE 14 **Activités à l'extérieur des installations maintenues par un établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux AVEC LES USAGERS visés par cette loi ou à l'extérieur de l'établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris avec les bénéficiaires visés par cette loi**

14.01 Les conditions de travail particulières applicables à la personne salariée appelée à accompagner les personnes bénéficiaires à une activité à l'extérieur des installations maintenues par un établissement de plus de vingt-quatre (24) heures font l'objet d'une entente particulière entre le syndicat et l'employeur.

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

ARTICLE 15 LES MANDATS ET LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS LOCAUX EN REGARD DES MATIÈRES PRÉVUES À LA PRÉSENTE ANNEXE, À L'EXCEPTION DES LIBÉRATIONS SYNDICALES REQUISES AUX FINS DE LA NÉGOCIATION DE CES MATIÈRES

15.01 Les parties locales conviennent de la création des comités locaux paritaires en fonction de leurs besoins et pendant la durée de la convention collective. Ces comités doivent viser l'une ou l'autre des matières agréées à l'échelle locale. Les parties locales déterminent les modalités de convocation, les règles de fonctionnement et le mandat du comité et sa composition.

Ce comité est composé d'un maximum de trois (3) représentants de chacune des parties. Les parties peuvent s'adjoindre exceptionnellement des personnes ressources, et ce, en avisant préalablement l'autre partie.

Les parties disposent d'un délai de quinze (15) jours pour répondre à la demande de création d'un comité par l'autre partie.

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

ARTICLE 16 RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

16.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à faire preuve de respect envers l'autre partie et plus particulièrement envers les individus qui les représentent, à ne pas user d'attaques personnelles, à utiliser un langage convenable et à participer à l'établissement et au maintien d'un climat positif et propice à la recherche de solutions.

Les parties ne tolèrent aucune forme de violence et s'engagent à ne pas dire ou publier de propos diffamatoires.

L'Employeur s'engage à respecter ses obligations envers son personnel et le Syndicat encourage ses membres à fournir une qualité adéquate de service sécuritaire auprès de la clientèle.

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

ARTICLE 17 AFFICHAGE D'AVIS

- 17.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un espace réservé sur les tableaux existants servant exclusivement à des fins syndicales dans chaque site où ces tableaux sont présents à la date de signature des présentes.
- 17.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par une représentante ou un représentant autorisé du syndicat.
- 17.03 Le syndicat ne peut utiliser d'autres espaces d'affichage ou d'autres moyens de transmettre de l'information syndicale à moins d'en avoir convenu préalablement avec l'Employeur.
- 17.04 Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

ARTICLE 18 ORDRES PROFESSIONNELS

18.01 La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf dans les cas d'exercice exclusif, tel que prévu au Code des professions.

Si tel est le cas, il est de la responsabilité de la personne salariée de transmettre à l'Employeur sa preuve d'inscription à son Ordre professionnel.

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

ARTICLE 19 PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES

NON APPLICABLE

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

ARTICLE 20 CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS VISÉS PAR LA LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX OU DES BÉNÉFICIAIRES VISÉS PAR LA LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX POUR LES AUTOCHTONES CRIS

20.01 La personne salariée chargée d'accompagner une personne bénéficiaire hors de son lieu d'affectation, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :

1. Elle est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne la personne bénéficiaire ainsi que pendant son retour à son lieu d'affectation. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de son travail régulier et/ou de la période d'accompagnement ou de retour excède sa période normale de travail dans une même journée ;
2. Une fois qu'elle a laissé la personne bénéficiaire, elle doit revenir à son lieu d'affectation le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'employeur ;
3. Elle est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 19.03 de la convention collective nationale ;
4. L'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives, et ce, selon les normes énoncées à l'article 27 de la convention collective nationale.

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

ARTICLE 21 PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

Lorsque la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à une personne bénéficiaire, l'employeur pourvoit au remplacement selon un coût raisonnable ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit. Toutefois, la personne salariée doit porter une réclamation écrite, accompagnée d'un estimé de la valeur de l'effet endommagé effectué par un professionnel ou la facture à l'achat du bien initial, ainsi que la pièce endommagée, à l'attention de l'employeur, le supérieur immédiat ou son remplaçant, au plus tard dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent l'incident. L'employeur s'engage à analyser la réclamation et à compenser la personne salariée, s'il y a lieu, dans les soixante (60) jours de calendrier du dépôt de la réclamation par la personne salariée à l'employeur, le supérieur immédiat ou son remplaçant.

La personne salariée doit éviter de porter sur elle tout effet personnel non nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Dans la situation où il y aurait bris ou détérioration d'un tel effet, ce dernier ne sera pas remboursé.

La personne salariée doit déclarer le bris à son supérieur immédiat au cours du quart de travail ou du quart de travail suivant où survient l'événement.

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

**ARTICLE 22 RÈGLES À SUIVRE LORSQUE L'EMPLOYEUR REQUIERT LE PORT
D'UNIFORME**

- 22.01** Si l'Employeur requiert le port de l'uniforme, il doit le fournir à ses frais.
- 22.02** Si les uniformes sont fournis, ils appartiennent à l'employeur et la personne salariée est dans l'obligation de le porter.
- 22.03** Si les normes de prévention et de contrôle des infections le requièrent, l'Employeur pourra également entretenir les uniformes qu'il détermine.
- 22.04** La liste des uniformes requis pour les différents titres d'emploi est remise au syndicat dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective.
Après consultation auprès du syndicat, l'employeur peut modifier la liste avec un préavis de soixante (60) jours.
- 22.05** L'employeur choisit les tissus après consultation avec le syndicat.

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

ARTICLE 23 VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

- 23.01** Au besoin, l'Employeur fournit aux personnes salariées, dans l'installation, des casiers ou des espaces de rangement pouvant être verrouillés pour le dépôt de leurs vêtements et effets personnels.
- 23.02** L'Employeur fournit également une salle d'habillage convenable pour les personnes salariées qui ne peuvent quitter avec leur uniforme.

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

ARTICLE 24 MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

24.01 Relevé de paie

Avec la paie, l'employeur transmet les renseignements suivants: le nom de l'employeur, le nom et prénom de la personne salariée, le titre d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, suppléments, indemnités et allocations versées, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées et le montant net du salaire. Il inscrit également le nombre d'heures de maladie courantes accumulées.

L'Employeur présente sur des relevés de paie distincts, les montants versés à titre de rétroactivité, les avances de paiement de congés annuels, les montants de règlement de grief, le paiement suite à la conversion des congés de maladie non utilisés.

24.02 Période de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines.

En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) dépôts de paie, à moins de circonstances exceptionnelles.

Si une date du dépôt de la paie coïncide avec une date de congé férié, la paie est déposée la veille du congé férié, à moins d'impossibilité. Advenant une modification de la journée du dépôt régulier de la paie, autre que celles occasionnées par un jour férié, l'employeur donne un préavis de 30 jours au syndicat et aux personnes salariés.

24.03 Rémunération du congé annuel

La rémunération payable à une personne salariée alors qu'elle est en congé annuel est versée aux périodes normales de versement de la paie. Toutefois, si une personne salariée en fait la demande par écrit au moins trente (30) jours à l'avance, sa rémunération de congé annuel lui est remise avec l'avant-dernière paie précédant son départ en congé annuel pour toute la période ou partie de période de congé annuel, selon le cas.

À la demande de la personne salariée, l'employeur répartit équitablement le montant alloué pour ses vacances sur le nombre de semaines de congé annuel choisi, sans toutefois excéder le nombre de semaines auxquelles la personne salariée a droit pour l'année. La personne salariée doit identifier ce mode paiement de vacances lors de son premier choix de vacances annuelles et conserver celui-ci pour une année entière, soit du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante, sur le formulaire prévu à cet effet.

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

24.04 Erreur

Advenant une erreur imputable à l'employeur et occasionnant un montant dû à la personne salariée, inférieur à l'équivalent d'une demi-journée de travail, l'Employeur procède au remboursement de la somme due lors du versement de la paie suivante.

Lorsque la somme due est égale ou supérieure à l'équivalent d'une demi-journée de travail, l'Employeur procède au paiement dans les quatre (4) jours suivant la signification de l'erreur à l'Employeur.

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop par l'Employeur, la récupération sera effectuée après entente sur les modalités de remboursement de la totalité de la somme due avec la personne salariée. En l'absence d'entente, le montant minimal retenu par période de paie pour une personne salariée à temps complet sera de quatre-vingts (80 \$) dollars et pour une personne salariée à temps partiel, le montant minimal sera de quarante (40 \$) dollars. La période de remboursement de la somme totale due ne doit pas excéder une période de douze (12) mois. Dans la situation où la récupération est de 1 000 \$ et plus, l'Employeur avise préalablement la personne salariée et le Syndicat.

Dans les situations particulières, les parties s'entendent sur les modalités de paiement ou de récupération de la somme due, selon la capacité de la personne salariée à rembourser.

Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée.

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

24.05 Montants dus au départ

Lorsqu'une personne salariée quitte l'établissement, à sa demande, l'Employeur lui remet un état des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux.

Les sommes dues en salaire et en bénéfices marginaux apparaissent sur le dernier relevé de paie.

À la période de paie suivant le départ de la personne salariée, au plus tard à l'autre période de paie qui suit, l'Employeur verse les sommes représentant les montants dus à la personne salariée.

L'Employeur fait la conciliation des sommes dues par la personne salariée à l'Employeur ainsi que du salaire et des bénéfices marginaux dus à la personne

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

salariée, et procède, s'il y a lieu, au paiement du solde à la personne salariée. Lorsque des sommes dues par la personne salariée sont supérieures, la personne salariée doit convenir avec l'Employeur des modalités de remboursement des sommes dues, et ce, sur une période n'excédant pas six (6) mois.

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

ARTICLE 25 ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE

NON APPLICABLE

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

ARTICLE 26 ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT, À L'EXCEPTION DES QUANTA

26.01 Port d'attache

Un port d'attache se définit comme étant une installation (adresse civique) où la personne salariée est appelée à exercer habituellement ses fonctions, reçoit régulièrement ses instructions ou fait rapport de ses activités.

À moins d'entente entre les parties, la personne salariée ne peut-être assujettie à plus d'un port d'attache.

Malgré ce qui précède, une personne salariée détenant un poste fusionné ou un poste d'équipe volante peut avoir plus d'un port d'attache à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres. Ce rayon est déterminé à partir du port d'attache principal et doit inclure le port d'attache secondaire s'il y a lieu.

La personne salariée détenant un poste d'équipe volante détient le port d'attache de la personne salariée qu'elle remplace. Toutefois le port d'attache est déterminé à l'affichage et est utilisé pour établir le rayon de cinquante (50) kilomètres et pour fins de l'application de l'article 8 des présentes dispositions locales.

26.02 Modification du port d'attache

L'Employeur peut modifier le ou les port(s) d'attache d'une personne salariée de façon permanente dans les circonstances suivantes :

- un déplacement total ou partiel des activités;
- une fermeture totale ou partielle d'une installation;
- une modification des besoins de la clientèle, ou pour répondre à de nouveaux besoins (ex. : fermeture de lit);
- toute autre situation convenue entre les parties.

Modalités de changements permanents de port d'attache :

- L'Employeur offre le changement de port d'attache sur une base volontaire, par titre d'emploi, parmi les personnes salariées d'un même titre d'emploi, d'un même service et d'un même port d'attache. À défaut de volontaire parmi ces personnes salariées, le changement se fait alors par ordre inverse d'ancienneté parmi celles-ci.
- La modification est effective après un préavis écrit de trente (30) jours à la personne salariée.
- Toutefois, l'Employeur et la personne salariée peuvent convenir de réduire le délai de trente (30) jours.
- Dans tous les cas, le Syndicat est avisé des modifications.

Paraphe _____

Paraphe _____

PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP

- Sur demande de l'une d'entre elles, les parties se rencontrent afin de discuter des modalités pouvant atténuer l'impact du changement sur les personnes salariées.

26.03 Le calcul des allocations à être versées lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur d'une installation, est effectué à partir de l'installation à laquelle la personne salariée est assignée.

Lorsque la personne salariée doit se rendre de sa résidence à un lieu de travail autre que son port d'attache, sans passer par celui-ci, elle n'est indemnisée que pour le temps et le kilométrage qui excèdent ce qui est normalement nécessaire pour parcourir la distance entre son port d'attache (installation physique habituelle) et son domicile, et ce, autant à l'aller qu'au retour.

L'Employeur détermine si la personne salariée doit passer ou non par son port d'attache.

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

Le remboursement s'effectue dans les quinze (15) jours de son approbation et de la présentation des pièces justificatives.

26.04 Lorsque l'utilisation de son véhicule personnel par la personne salariée n'est plus requise par l'Employeur, ce dernier en informe par écrit la personne salariée trente (30) jours à l'avance.

26.05 Si la personne salariée n'utilise pas son véhicule personnel, l'Employeur détermine les moyens de transport.

La personne salariée n'est pas tenue de transporter du matériel, sauf s'il est nécessaire dans l'exercice de ses fonctions, ou un bénéficiaire dans son véhicule personnel.

26.06 Repas

Sous réserve des dispositions relatives aux allocations de déplacement prévues à l'article 27.04 de la convention collective, les allocations de repas ne sont payées qu'en autant que la personne salariée ne peut se rendre à son domicile ou à son port d'attache dans un délai raisonnable.

26.07 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 27.04 et 27.05 de la convention collective nationale ainsi que 26.03 des présentes ententes est effectué sur présentation de pièces justificatives.

Paraphe _____

Paraphe _____

**PROJET - ENTENTE DE PRINCIPE
CISSS DU BAS-ST-LAURENT et
SYNDICAT SCFP**

**ANNEXE 2 MODALITÉS ADMINISTRATIVES DÉCOULANT DE L'OCCUPATION
DE DEUX POSTES À TEMPS PARTIEL**

1. Horaire de travail

Dans le cadre d'une réorganisation ou selon les besoins du service, l'occupation par une personne salariée de deux postes à temps partiel, ne peut empêcher la modification de l'horaire d'une personne salariée à temps complet. Ainsi, si les deux horaires viennent en conflit, une priorité est accordée au titulaire de poste à temps complet. Ainsi, le poste visé par le conflit d'horaire sera aboli et les mécanismes prévus à l'article 8 de la convention collective locale s'appliquent.

2. Congé annuel

Lors de l'affichage des programmes de congé annuel et de l'exercice de la préférence pour le choix de congé annuel, la personne salariée détentrice de deux postes à temps partiel dans deux services différents, ne peut exporter son rang d'ancienneté d'un service à l'autre. Son rang d'ancienneté dans le service où elle se situe au niveau le plus bas, par rapport aux autres personnes salariées, est utilisé à l'autre service.

3. Période d'invalidité (retour progressif)

Lorsque le certificat médical de la personne salariée détentrice de deux postes à temps partiel prescrit un retour progressif, il est laissé à la discrétion de l'Employeur de déterminer lequel des postes sera comblé par cette personne salariée, à moins d'une indication médicale précise présentant des conditions particulières associées à son retour au travail.

4. Absence de la personne salariée détentrice de deux postes à temps partiel

Chacun de ces postes à temps partiel constitue un poste temporairement dépourvu de titulaire au sens de l'article 4 des présentes ententes et le remplacement de ces postes s'effectue selon l'article 6 des présentes ententes, et ce, de façon séparée.

5. Congés de fin de semaine

La personne salariée qui choisit d'occuper deux postes à temps partiel qui couvrent les deux fins de semaines, renonce à l'application de l'article 9 des présentes ententes.

Paraphe _____

Paraphe _____