

**ENTENTE**  
Intervenue entre

**CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA CAPITALE-NATIONALE**  
Ci-après appelé « l'Employeur »

Et

**SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES, TECHNICIENNES ET TECHNICIENS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES  
SOCIAUX CAPITALE-NATIONALE-CSN (SPTSSS-CSN)**  
Ci-après appelé « le Syndicat »

Ci-après appelées aux besoins « les Parties »

---

**OBJET : MODIFICATION DE L'ARTICLE 6 ET 9 DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

---

- CONSIDÉRANT** les dispositions nationales de la convention collective intervenue entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et la Fédération des professionnelles-CSN 2023-2028;
- CONSIDÉRANT** les dispositions locales de la convention collective convenues entre le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale et le Syndicat des professionnelles, techniciennes et techniciens de la santé et des services sociaux Capitale-Nationale – CSN.
- CONSIDÉRANT** le projet Hora +visant à favoriser la stabilité et la prévisibilité des horaires de travail au bénéfice de la clientèle, des personnes salariées et de l'Employeur.
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties de prévoir des modalités de gestion des affectations permettant de répondre aux besoins tout en favorisant des soins et services sécuritaires et de qualité.
- CONSIDÉRANT** les discussions entre les parties.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente Entente.
2. L'article 6 des dispositions locales est remplacé par le suivant :

**ARTICLE 6 AFFECTATIONS TEMPORAIRES**

- 6.01 La liste de disponibilité est utilisée pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, pour combler temporairement un poste vacant, pour combler un surcroît temporaire de travail, pour combler un remplacement relié à un projet spécial ou tout autre besoin supplémentaire de travail convenu entre les Parties.

Les Parties reconnaissent l'importance d'avoir un nombre de personnes salariées suffisant pour répondre aux besoins de remplacement. Dans les cas où l'Employeur éprouve des difficultés à combler la liste ou à assurer le remplacement efficace des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, il en informe le Syndicat. Dans ce cas, les Parties collaborent pour trouver des solutions et faciliter le comblement de la liste de disponibilité.

**Personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité**

- 6.02 La liste de disponibilité comprend :
- a) Les personnes salariées mises à pied, à l'exception des personnes salariées visées aux clauses 16.02 et 16.03 des dispositions nationales de la convention collective (SNMO);
  - b) Toute personne salariée qui a terminé une affectation temporaire;

- c) Les personnes salariées à temps partiel ou affectées temporairement qui ont exprimé par écrit une disponibilité en sus du poste qu'elles détiennent;
- d) Les personnes salariées qui ont démissionné de leur poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité;
- e) Toute personne qui désire y être inscrite et que l'Employeur accepte d'inscrire.

**Priorité lors de l'octroi des affectations**

6.03 L'attribution des affectations se fait selon l'ordre de priorité suivant :

- a) Postes atypiques
- b) SNMO
- c) Temps partiel prioritaire dans son service
- d) Personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité

**Modalité d'inscription, principe de disponibilité**

6.04 La personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité doit exprimer une disponibilité d'au moins deux (2) jours par semaine, dont une (1) fin de semaine sur deux (2), là où les besoins le justifient.

L'Employeur peut exiger une disponibilité minimale en termes de quarts de travail, de services, de direction et de répartition des jours. Cependant, lorsque l'Employeur exige de la disponibilité dans plus d'un service, il peut exiger un minimum de deux (2) services, mais ne peut exiger un nombre de services dépassant trente-cinq pourcent (35%) du nombre de services dans la direction.

Dans tous les cas, l'Employeur peut accepter une disponibilité moindre.

Dans le cas de la personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité, la disponibilité minimale prévue au premier alinéa du présent paragraphe est diminuée du nombre de jours où elle est titulaire du poste.

La personne salariée peut s'inscrire à plus d'un (1) titre d'emploi à l'intérieur de la catégorie d'emploi. Cependant, la personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité à plus d'un (1) titre d'emploi n'est tenue d'offrir sa disponibilité minimale que sur un (1) seul titre d'emploi.

La personne salariée inscrite dans une autre catégorie qui n'est pas affectée à un long remplacement, est considérée disponible pour une affectation de plus de vingt-huit (28) jours dans la catégorie 4, en respect des règles d'affectation du présent article.

6.05 Pour être inscrite sur la liste de disponibilité, la personne salariée doit exprimer sa disponibilité conformément aux moyens déterminés par l'Employeur, en précisant le ou les quarts de travail, les jours de la semaine et de fin de semaine ainsi que les services où elle assure sa disponibilité. Lorsqu'un service couvre plus d'un territoire, elle peut restreindre sa disponibilité à un seul territoire.

Les éléments non sélectionnés par la personne salariée indiquent sa non-disponibilité.

**Modification des disponibilités**

6.06 À l'exception des disponibilités prévues pour la période estivale et le temps des Fêtes, la personne salariée peut modifier ses disponibilités de la façon suivante :

La personne salariée peut en tout temps, pour un maximum de quatre (4) fois par année et à l'exception de la période des Fêtes et de la période estivale, modifier sa disponibilité sans que cela n'ait pour effet de modifier l'horaire de travail.

Une modification de la disponibilité est effective au maximum sept (7) jours après sa réception.

Malgré ce qui précède, le retrait des quarts de travail à l'horaire sera fait dans un délai de huit (8) semaines.

Initiales	<u>IBB</u>	<u>VT</u>	<u>XI</u>	<u>AB</u>	<u>CB</u>	<u>MF</u>	<u>MGP</u>	<u>Cg</u>	<u>RE</u>
	IBB	VT	XI	AB	CB	MF	MGP	Cg	MEC

## Non disponibilité

- 6.07 À l'exception de la période estivale, du temps des Fêtes et de la semaine de relâche, la personne salariée peut, après un an de service et après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, se mettre non disponible pour une période de trois (3) mois maximum pour les raisons prévues à l'article 12 des dispositions locales de la convention collective. Cette période ne peut s'ajouter à un congé sans solde.

À la demande de l'Employeur, la personne salariée doit écouler son temps accumulé et ses vacances pendant cette période. Cependant, celle-ci peut conserver une semaine de vacances complète.

## Disponibilité dans plus d'un (1) établissement

- 6.08 La personne salariée inscrite sur une autre liste de disponibilité à l'un ou l'autre des établissements de santé et de services sociaux n'est pas tenue de respecter sa disponibilité lorsqu'elle a accepté une affectation de travail incompatible avec celle-ci. Il appartient à la personne salariée de démontrer qu'elle n'est pas tenue, en vertu du présent alinéa, de respecter sa disponibilité.

## Disponibilité pour études

- 6.09 Une personne salariée peut retirer sa disponibilité minimale du 15 janvier au 31 mai ainsi que du 1<sup>er</sup> septembre au 14 décembre si elle démontre à l'Employeur qu'elle est aux études et est inscrite à au moins trois (3) cours dans une session.

Toutefois, la personne salariée peut offrir une disponibilité compatible avec son calendrier scolaire en respect de la clause 12.18.

## Particularités pour la saison estivale et le temps des Fêtes

- 6.10 Pour la période débutant la semaine incluant le 1<sup>er</sup> juin et se terminant avec la semaine comprenant le 30 septembre et la période du 15 décembre au 15 janvier de chaque année, l'Employeur peut utiliser des blocs de remplacement. Dans ce cas, les personnes salariées peuvent être affectées pour combler plus d'un (1) poste temporairement dépourvu de son titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des affectations consécutives dans le même service, celles-ci sont considérées comme une (1) seule affectation (bloc de remplacement) aux fins d'application du présent article.

Lors de la création des blocs de remplacement, l'Employeur s'efforce d'offrir une stabilité d'horaire et d'équipe de travail.

- 6.11 Les affectations à long terme qui surviennent en cours d'application d'un bloc de remplacement ou de la période de préaffectation couvrant la période estivale, sont redistribuées à la période de préaffectation qui suit immédiatement la période estivale.

Ces affectations sont redistribuées parmi les personnes salariées disponibles à la fin de la période de bloc de remplacement.

Les Parties peuvent convenir de modalités différentes.

## Procédures d'octroi des affectations

- 6.12 Avant d'avoir recours à la liste de disponibilité, l'Employeur attribue le travail découlant d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire, d'un poste vacant ou d'un surcroît temporaire de travail aux personnes salariées titulaires de postes selon l'ordre établi à l'article 6.13, et ce, dans le respect des éléments constitutifs de leur poste, notamment en fonction du nombre d'heures du poste.

Initiales	<u>IBB</u>	<u>VT</u>	<u>XI</u>	<u>AB</u>	<u>CB</u>	<u>MF</u>	<u>MGP</u>	<u>CJ</u>	<u>RE</u>
	IBB	VT	XI	AB	CB	MF	MGP	CJ	RE

## 6.13

### A. Affectations de vingt-huit (28) jours et moins

Les affectations vingt-huit (28) jours et moins sont fractionnées et octroyées dans l'ordre suivant, en fonction du nombre d'heures prévu au poste :

- 1) À la personne salariée, détentrice d'un poste rehaussé, dans son service prioritaire;
- 2) À la personne salariée, détentrice d'un poste de surdotation, dans son service prioritaire;
- 3) À la personne salariée, détentrice d'un poste rehaussé, dans son service secondaire;
- 4) À la personne salariée, détentrice d'un poste de surdotation, dans son service secondaire;
- 5) À la personne salariée, détentrice d'un poste d'équipe volante;
- 6) À la personne salariée détentrice d'un poste de titularisation ;
- 7) À la personne salariée, détentrice d'un poste à temps partiel, dans son service, offrant une disponibilité additionnelle;
- 8) À la personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité.

### B. Affectations de plus de vingt-huit (28) jours

Les affectations de plus de vingt-huit (28) jours, ne sont pas fractionnées et sont octroyées dans l'ordre suivant, en fonction du nombre d'heures prévu au poste :

- 1) À la personne salariée détentrice d'un poste rehaussé, dans son service prioritaire, dont le nombre d'heures au poste est égal ou supérieur à l'affectation complète. La personne salariée est alors temporairement départie de son poste de base. Si l'affectation a pour effet de déplacer la personne salariée de la clientèle normalement desservie par la partie de base de son poste, la personne salariée peut refuser l'affectation pour autant qu'il y ait d'autres affectations disponibles pour combler les heures prévues à son poste;
- 2) À la personne salariée, détentrice d'un poste de surdotation, dont le service prioritaire et le nombre d'heures prévu à son poste est égal ou supérieur à l'affectation complète;
- 3) À la personne salariée, détentrice d'un poste rehaussé, volontaire, dont le service secondaire et le nombre d'heures prévu à son poste est égal ou supérieur à l'affectation complète;
- 4) À la personne salariée, détentrice d'un poste de surdotation, dans son service secondaire, dont le nombre d'heures prévu à son poste est égal ou supérieur à l'affectation complète;
- 5) À la personne salariée de l'équipe volante de ce service, dont le nombre d'heures prévu à son poste est égal ou supérieur à l'affectation complète;
- 6) À la personne salariée détentrice d'un poste de titularisation de cette direction, dont le nombre d'heures prévu à son poste est égal ou supérieur à l'affectation complète;
- 7) À la personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel de ce service offrant une disponibilité additionnelle, elle est alors temporairement départie de son poste pour occuper l'affectation;
- 8) À la personne salariée inscrite sur la liste de rappel dont la disponibilité correspond à l'affectation complète.

L'affectation octroyée à une personne prévue aux étapes 5) à 8), est retirée lorsqu'un détenteur de poste rehaussé ou de surdotation devient disponible. Un préavis minimal de sept (7) jours est alors transmis à la personne salariée visée.

La personne salariée détentrice d'un poste rehaussé ou de surdotation est considérée disponible pour une affectation survenant dans son service prioritaire à compter du vingt-huitième (28) jours précédant la fin de son affectation.

## Modalités générales

- 6.14 Seules les affectations de plus de vingt-huit (28) jours ainsi que les affectations qui débutent dans un délai inférieur à sept (7) jours sont octroyées par appel.

Dans le cas où la personne salariée est au travail lors de l'offre d'affectation, l'Employeur prend les moyens appropriés pour la joindre.

La personne salariée est responsable de consulter son horaire.

Initiales	<u>IBB</u>	<u>VT</u>	<u>XI</u>	<u>AB</u>	<u>CB</u>	<u>MF</u>	<u>MGP</u>	<u>CG</u>	<u>RE</u>
-----------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------	-----------	-----------

- 6.15 Les affectations indéterminées, incluant les affectations ayant une date de fin probable, sont considérées comme des affectations de plus de vingt-huit (28) jours.

L'Employeur évalue la durée probable de toute affectation liée à une absence pour invalidité ou lésion professionnelle.

- 6.16 Avant de puiser à l'extérieur, l'Employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité selon la procédure décrite au présent article.

- 6.17 L'Employeur rend disponibles, à la demande de la personne salariée de la liste de disponibilité qui effectue une affectation de vingt-huit (28) jours et plus, les informations suivantes :

- Le titre d'emploi;
- Le nom de la personne salariée titulaire (s'il y a lieu);
- La durée probable de l'affectation.

#### Modalités spécifiques au groupe A

- 6.18 L'attribution des affectations de vingt-huit (28) jours et moins se fait par ancienneté parmi les personnes salariées déjà intégrées.

- 6.19 L'attribution des affectations de plus de vingt-huit (28) jours se fait par ancienneté parmi les personnes salariées dont la disponibilité rencontre les besoins complets de l'affectation. Lorsqu'il s'agit d'une affectation supérieure à vingt-huit (28) jours, la personne salariée bénéficie, le cas échéant, de l'intégration nécessaire en début d'affectation.

- 6.20 Malgré ce qui précède, certaines situations particulières (besoins et enjeux spécifiques à une clientèle) peuvent nécessiter que la personne salariée soit intégrée, même si l'affectation est de plus de vingt-huit (28) jours. Dans ce cas, les Parties en conviennent par entente.

- 6.21 À l'exception des particularités pour la saison estivale et le temps des Fêtes, les affectations à long terme de plus de vingt-huit (28) jours pour les personnes salariées assujetties à la préaffectation qui surviennent en cours d'horaire sont immédiatement octroyées à la personne salariée qui devrait normalement obtenir l'affectation.

#### Modalités spécifiques au groupe B

- 6.22 L'attribution des affectations de trois (3) mois et moins se fait parmi les personnes salariées déjà intégrées. À défaut, l'attribution des affectations se fait par ancienneté parmi les personnes salariées dont la disponibilité rencontre les besoins complets de l'affectation.

L'attribution des affectations de plus de trois (3) mois se fait par ancienneté parmi les personnes salariées dont la disponibilité rencontre les besoins complets de l'affectation. Lorsqu'il s'agit d'une affectation supérieure à trois (3) mois, la personne salariée bénéficie, le cas échéant, de l'intégration nécessaire en début d'affectation.

Cependant, les Parties conviennent que les affectations octroyées dans l'ancienne accréditation du Centre jeunesse de Québec sont d'abord octroyées parmi les personnes salariées intégrées.

- 6.23 Malgré ce qui précède, certaines situations particulières (besoins et enjeux spécifiques à une clientèle) peuvent nécessiter que la personne salariée soit intégrée, même si l'affectation est de plus de trois (3) mois. Dans ce cas, les Parties en conviennent par entente.

#### Modalités spécifiques

- 6.24 Pour les postes nécessitant une gestion ou implication dans des dossiers organisationnels ou transversaux, ou des fonctions spécialisées ou impliquant des responsabilités particulières, l'attribution des affectations se fait par ancienneté, parmi les personnes salariées disponibles déjà intégrées.

Initiales	<u>IBB</u>	<u>VT</u>	<u>XI</u>	<u>AB</u>	<u>CB</u>	<u>MF</u>	<u>MGP</u>	<u>CG</u>	<u>MEC</u>
-----------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------	-----------	------------

Advenant le cas où aucune personne salariée de la liste de disponibilité déjà intégrée n'est disponible, l'Employeur attribue les affectations par le biais d'un appel de candidatures.

La personne salariée qui obtient l'affectation bénéficie, le cas échéant, de l'intégration nécessaire en début d'affectation.

- 6.25 Lorsqu'un programme d'intégration est offert aux personnes salariées, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui ont indiqué leur intérêt à être intégrées. Cependant, les personnes salariées à être intégrées doivent avoir exprimé une disponibilité suffisante pour répondre aux besoins de l'Employeur.

La personne salariée qui a reçu une intégration de vingt (20) jours de travail ou plus dans un service doit maintenir sa disponibilité à l'intérieur du service pour une période minimale de douze (12) mois.

Si l'intégration a été inférieure à vingt (20) jours de travail, l'obligation du maintien de la disponibilité à l'intérieur de ce service est alors de six (6) mois.

### **Bénéfices des personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité**

- 6.26 Une personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité qui n'a occupé aucune affectation depuis plus de douze (12) mois, voit son nom rayé de la liste de disponibilité. Les Parties peuvent en convenir autrement.

- 6.27 La personne salariée de la liste de disponibilité qui effectue une affectation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus est considérée, lorsqu'elle en fait la demande pendant cette période, comme une personne salariée à temps complet.

Dans tous les cas, la durée résiduelle de l'affectation doit être de plus de six (6) mois à partir de la demande.

Il en est de même pour la personne salariée dont la durée de l'affectation est d'abord déterminée pour moins de six (6) mois lorsque celle-ci se prolonge et que la durée prévisible devient alors supérieure à six (6) mois.

L'application de cette disposition ne peut avoir d'effet rétroactif.

### **Supplantation pour les groupes A et B**

- 6.28 Une personne salariée dont l'affectation prend fin alors que celle-ci a duré plus de six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'affectation de deux (2) semaines. Durant cette période, elle est considérée comme disponible sur la liste de disponibilité pour les affectations égales ou supérieures à six (6) mois. Si aucune affectation égale ou supérieure à six (6) mois n'est disponible, elle a deux (2) options :

#### **Option A**

Elle peut supplanter une personne salariée de la liste de disponibilité en affectation, à la condition :

1. De posséder plus d'ancienneté que la personne salariée supplantée;
2. De répondre aux exigences normales de la tâche;
3. Que la disponibilité exprimée corresponde à l'affectation à effectuer.

La personne salariée professionnelle ainsi que celle affectée au titre d'emploi de technicienne en assistance sociale ou d'éducatrice peut se prévaloir des dispositions du présent paragraphe, à la condition également que l'affectation soit d'une durée de six (6) mois et plus et qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) mois depuis le début de cette affectation.

OU

#### **Option B**

La personne salariée peut supplanter la personne salariée non titulaire de poste en affectation dans le même service ayant le moins d'ancienneté, si tout cela n'occasionne pas plus d'un (1) changement d'intervenant auprès de la clientèle.

Initiales	<u>IBB</u>	<u>VT</u>	<u>XI</u>	<u>AB</u>	<u>CB</u>	<u>MF</u>	<u>MGP</u>	<u>CGR</u>
-----------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------	------------

Pour l'ancienne unité d'accréditation du Centre jeunesse de Québec, seule l'option B est disponible.

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

### Modalités lors du retour de certaines absences

6.29 Au retour d'un congé annuel, d'un congé sans solde, d'un congé parental autre que sans solde ou d'un congé pour invalidité dû à une maladie ou un accident, la personne salariée non titulaire de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

La personne salariée nommée à un poste et qui ne termine pas sa période d'initiation et d'essai retourne sur la liste de disponibilité seulement si l'affectation qu'elle détenait a été attribuée.

### Droit de quitter une affectation

6.30 Une personne salariée peut quitter une affectation pour les motifs suivants :

- Lorsque le nombre d'heures de l'affectation diminue, en donnant un préavis de sept (7) jours;
- En raison d'un retour aux études;
- Si elle détient une affectation de plus de vingt-huit (28) jours à raison d'une (1) journée et moins par semaine pour obtenir une affectation de plus de vingt-huit (28) jours à temps complet;
- Pour un motif sérieux, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Une personne salariée peut quitter une affectation en donnant un préavis d'un (1) mois après avoir été affectée au moins cinq (5) mois consécutifs sur la même affectation et à la condition que la fin de l'affectation soit prévue dans un délai probable de plus de vingt-huit (28) jours de la fin du préavis, et ce, pas plus d'une fois par deux (2) ans.

### Préaffectation des horaires du groupe A

6.31 Pour les personnes salariées du groupe A, l'Employeur peut initier un processus de préaffectation.

### Règles de préaffectation

6.32 Une personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut être affectée à l'avance, notamment lors de la confection de l'horaire de travail en préaffectation.

La préaffectation consiste à confectionner les horaires de travail à l'avance, avec une prévisibilité minimale de douze (12) semaines. À chaque période de quatre (4) semaines, une nouvelle période s'ajoute à l'horaire afin d'avoir une vision à l'avance de l'horaire pour une période de douze (12) semaines.

Les périodes constituant la période de vacances estivales peuvent être considérées comme une seule période aux fins d'application de la préaffectation. Les règles entourant la gestion des affectations sont alors adaptées en fonction de cette disposition.

L'Employeur octroie les affectations en tenant compte des disponibilités des personnes salariées.

6.33 Lorsque la personne salariée voit son horaire de travail modifié, les congés ou absences déjà autorisés par l'Employeur demeurent autorisés.

Initiales	<u>IBB</u>	<u>VT</u>	<u>XI</u>	<u>AB</u>	<u>CB</u>	<u>MF</u>	<u>MGP</u>	<u>CGR</u>
	IBB	VT	XI	AB	CB	MF	MGP	CGR

- 6.34 L'Employeur attribue les quarts de travail complets avant d'attribuer les quarts incomplets.
- Une personne salariée affectée sur un quart incomplet est considérée disponible pour obtenir un quart complet s'il reste plus de vingt-quatre (24) heures avant le début de l'affectation.
- 6.35 L'Employeur conserve l'information quant au moment de l'ajout de l'affectation à l'horaire de la personne salariée, et ce, aux fins de résolution de litiges.
- 6.36 Une personne salariée peut exprimer sa non-disponibilité pour deux (2) jours de travail, soit pour un (1) ou deux (2) quarts de travail ou pour la journée complète, qui ne sont pas prévus à son horaire par période de quatre (4) semaines avec un préavis minimal de sept (7) jours.
- De plus, après entente avec l'Employeur, une personne salariée peut se mettre non disponible pour un ou des quarts de travail pour un horaire de préaffectation future.
- 6.37 Une personne salariée qui donne une disponibilité de cinq (5) jours par semaine sur deux (2) quarts peut, après entente avec l'Employeur, changer sa disponibilité pour un ou des quarts de travail spécifiques, et ce, quatorze (14) jours avant la sortie de l'horaire pour une période de préaffectation.
- 6.38 Les délais de cet article ne peuvent être invoqués comme seul motif pour refuser un congé à une personne salariée.

#### **Modification d'horaire durant une période de préaffectation**

- 6.39 Une personne salariée qui perd son horaire de préaffectation ou qui voit son horaire de préaffectation modifié à la baisse, est inscrite sur la liste de disponibilité en fonction de sa disponibilité exprimée. Elle est considérée prioritaire pour l'octroi de journées d'affectations pour l'équivalent des quarts de travail perdus et l'Employeur lui garantit un nombre de quarts de travail équivalent pendant une période de quatorze (14) jours calendrier, suivant la perte de l'horaire ou la modification de l'horaire à la baisse, à l'exception des situations pour lesquelles un préavis de fin d'affectation a été fourni à la personne salariée.

#### **Disponibilité négligée**

- 6.40 La personne salariée qui ne respecte pas sa disponibilité de façon régulière se voit appliquer une gradation des sanctions :
1. Premier (1<sup>er</sup>) avis écrit;
  2. Deuxième (2<sup>e</sup>) avis écrit;
  3. Radiation de deux (2) semaines;
  4. Radiation d'un (1) mois;
  5. Radiation permanente.
- 6.41 Une personne salariée absente ou en congé pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la convention collective ne peut être considérée comme ayant refusé une affectation proposée par l'Employeur durant cette période.
- 6.42 Le refus d'une affectation rémunérée en heures supplémentaires est considéré comme un refus non pénalisant.

#### **Heures entre deux quarts**

- 6.43 Une personne salariée peut refuser une affectation s'il n'y a pas seize (16) heures entre les deux (2) affectations. Ce refus est non pénalisant.

Initiales	<u>ABB</u>	<u>VT</u>	<u>XI</u>	<u>AB</u>	<u>CB</u>	<u>MF</u>	<u>MGP</u>	<u>Cg</u>	<u>R</u>
-----------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------	-----------	----------

### Surcroît de travail et travaux à durée limitée

6.44 La durée d'un surcroît de travail ne peut excéder douze (12) mois. Elle peut être prolongée jusqu'à dix-huit (18) mois, après entente entre les Parties.

6.45 Le surcroît de travail lié à un projet spécial peut survenir dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- Si attaché à un budget non récurrent ou provenant d'une source de financement externe à l'établissement;
- Si se rattachant à la mission d'un programme ou de l'établissement et non à l'organisation du travail dans un service seulement;
- Si lié à des activités qui sortent de l'offre de service habituelle.

L'affectation au surcroît de travail lié à un projet spécial est effectuée à la suite d'un appel de candidatures.

6.46 La durée d'un projet est égale à la durée de la source de financement, mais pour un maximum de trois (3) ans. Elle peut être prolongée après entente entre les Parties.

Lorsqu'un projet découle d'une initiative d'une personne salariée, les Parties peuvent convenir de l'attribuer directement à celle-ci.

6.47 L'Employeur rend disponibles au Syndicat les informations relatives aux surcroûts temporaires de travail et aux projets spéciaux.

### Pistes de solutions

6.48 Lorsque l'Employeur rencontre des difficultés reliées au recours à la liste de disponibilité pour des besoins spécifiques et exceptionnels, pour régler de façon temporaire des problématiques de remplacement ou pour toute autre raison convenue entre les Parties, les Parties se rencontrent pour explorer des pistes de solutions, notamment par le biais de listes dédiées ou de disponibilités spécifiques.

L'implantation de ces mesures est temporaire ou permanente et s'accompagne de mesures de correction agissant à la source de la problématique. Les Parties privilégient le comité local d'amélioration continue (CLAC) pour tenir ces échanges et convenir de modalités d'application au besoin.

### Remplacement de la coordination professionnelle et des postes supérieurs

6.49 Les remplacements à des fonctions de coordination professionnelle sont d'abord offerts dans le service, par ordre d'ancienneté, aux personnes salariées qui sont en mesure d'effectuer le travail.

6.50 Dans les cas où cette procédure ne s'applique pas ou ne permet pas de trouver une personne salariée remplaçante, l'Employeur procède par appel de candidatures.

### Appel de candidatures

6.51 L'Employeur consulte le Syndicat sur les modalités applicables lors d'un appel de candidatures.

### Heures supplémentaires obligatoires

6.52 L'Employeur tient compte du nombre d'heures supplémentaires obligatoires déjà effectuées dans la période de référence avant d'attribuer les heures obligatoires à une personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité.

Initiales	<u>IBB</u>	<u>VT</u>	<u>XI</u>	<u>AB</u>	<u>CB</u>	<u>MF</u>	<u>MGP</u>	<u>Cg</u>	<u>RE</u>
-----------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------	-----------	-----------

3. Malgré ce qui précède, la lettre d'entente sur la titularisation de certains titres d'emploi, visés à l'annexe E et à la lettre d'entente 23 des dispositions nationales de la convention collective 2020-2023, convenue entre les parties le 11 août 2022, continue d'être appliquée jusqu'à son renouvellement.
4. L'article 9.13 est modifié comme suit :
 

9.13 Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'un même service, d'échanger entre elles leurs jours de congé et/ou leur horaire de travail tel qu'établi, et ce, avec le consentement préalable de l'Employeur.

Il est également loisible à une personne salariée d'échanger l'un de ses quarts de travail avec un quart de travail non comblé à l'intérieur du même service, correspondant au même titre d'emploi, sur une période maximale de quatre (4) semaines, entre les deux quarts, et ce, avec le consentement préalable de l'Employeur.

Le jour travaillé en plus dans une semaine n'est pas considéré comme donnant droit à du temps supplémentaire et le jour travaillé en moins dans une semaine n'est pas pénalisant pour l'application des dispositions nationales ou locales relatives au temps supplémentaire.
5. Ces modifications entreront en vigueur au printemps 2025. Compte tenu des enjeux de logistique et des enjeux liés notamment aux modifications devant être apportées au système informatique de gestion des horaires et de gestion des paies, la date d'entrée en vigueur peut varier. L'Employeur communiquera la date d'entrée en vigueur de ces modalités, d'abord au syndicat, et ensuite aux personnes salariées.
6. La présente entente peut être signée en un ou plusieurs exemplaires par télécopie ou en format PDF ou toute autre communication électronique. Telle signature sera valide et exécutoire.
7. La présente entente constitue un cas d'espèce qui ne pourra être invoqué à titre de précédent par les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, le 8 mai 2025.

**L'EMPLOYEUR**

Charles Gagnon  
Charles Gagnon (May 4, 2025 07:08 EDT)

**Charles Gagnon**

Directeur adjoint des relations de travail, des conditions de travail des cadres et de la gestion intégrée de la présence au travail - Direction des ressources humaines

CIUSSS de la Capitale--Nationale

Myriam Grantham-Paulin  
Myriam Grantham-Paulin (May 5, 2025 11:59 EDT)

**Myriam Grantham Paulin**

Cheffe de service des relations de travail et de la gestion intégrée de la présence au travail

Marigil Fortier  
Marigil Fortier (May 1, 2025 10:45 EDT)

**Marigil Fortier**

Cheffe de service aux activités de remplacement

Marie-Ève Collin

**Marie-Ève Collin**

Conseillère cadre - Service des relations de travail

Caroline Bouchard  
Caroline Bouchard (May 1, 2025 09:02 EDT)

**Caroline Bouchard**

Agente de gestion du personnel au service des activités de remplacement

(page suivante)

Initiales	<u>IBB</u>	<u>VT</u>	<u>XI</u>	<u>AB</u>	<u>CB</u>	<u>MF</u>	<u>MAP</u>	<u>CJ</u>	<u>RE</u>
	IBB	VT	XI	AB	CB	MF	MAP	CJ	RE

**LE SYNDICAT**



**Ian Boily**  
Président

Syndicat des professionnelles, techniciennes et techniciens de la santé et des services sociaux  
Capitale-Nationale FP-CSN



Xavier Isabelle (Apr 28, 2025 08:58 EDT)

**Xavier Isabelle**

Vice-président par intérim aux relations de travail  
SPTSSS FP-CSN du CIUSSS de la Capitale--Nationale



**Véronique Thibeault**

Vice-présidente aux litiges  
SPTSSS FP-CSN du CIUSSS de la Capitale--Nationale



**Alain Brouillard**

Conseiller syndical FP-CSN

Initiales									
-----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

# SB-2025-03 modification cc locale cat.4 1 \_ VF[99]

Final Audit Report

2025-05-08

Created:	2025-04-25
By:	ian bernier boily (ian.boily@sptsss.com)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAAAnCRPa6VRU09Ayav90jhQQG8k0zJ_-iPE

## "SB-2025-03 modification cc locale cat.4 1 \_ VF[99]" History

-  Document created by ian bernier boily (ian.boily@sptsss.com)  
2025-04-25 - 3:36:27 PM GMT
-  Document emailed to ian bernier boily (ian.boily@sptsss.com) for signature  
2025-04-25 - 3:36:34 PM GMT
-  Email viewed by ian bernier boily (ian.boily@sptsss.com)  
2025-04-25 - 3:37:29 PM GMT
-  Document e-signed by ian bernier boily (ian.boily@sptsss.com)  
Signature Date: 2025-04-25 - 3:39:09 PM GMT - Time Source: server
-  Document emailed to veronique.thibeault@sptsss.com for signature  
2025-04-25 - 3:39:14 PM GMT
-  Email viewed by veronique.thibeault@sptsss.com  
2025-04-25 - 3:39:29 PM GMT
-  Signer veronique.thibeault@sptsss.com entered name at signing as Véronique Thibeault  
2025-04-25 - 3:41:55 PM GMT
-  Document e-signed by Véronique Thibeault (veronique.thibeault@sptsss.com)  
Signature Date: 2025-04-25 - 3:41:57 PM GMT - Time Source: server
-  Document emailed to xavier.isabelle@sptsss.com for signature  
2025-04-25 - 3:42:00 PM GMT
-  Email viewed by xavier.isabelle@sptsss.com  
2025-04-28 - 12:57:27 PM GMT

 Signer xavier.isabelle@sptsss.com entered name at signing as Xavier Isabelle

2025-04-28 - 12:58:30 PM GMT

 Document e-signed by Xavier Isabelle (xavier.isabelle@sptsss.com)

Signature Date: 2025-04-28 - 12:58:32 PM GMT - Time Source: server

 Document emailed to alain.brouillard@csn.qc.ca for signature

2025-04-28 - 12:58:34 PM GMT

 Email viewed by alain.brouillard@csn.qc.ca

2025-04-28 - 12:59:09 PM GMT

 Signer alain.brouillard@csn.qc.ca entered name at signing as Alain Brouillard

2025-04-29 - 1:40:10 PM GMT

 Document e-signed by Alain Brouillard (alain.brouillard@csn.qc.ca)

Signature Date: 2025-04-29 - 1:40:12 PM GMT - Time Source: server

 Document emailed to caroline.bouchard4.ciussscn@ssss.gouv.qc.ca for signature

2025-04-29 - 1:40:14 PM GMT

 Email viewed by caroline.bouchard4.ciussscn@ssss.gouv.qc.ca

2025-04-30 - 12:12:29 PM GMT

 Signer caroline.bouchard4.ciussscn@ssss.gouv.qc.ca entered name at signing as Caroline Bouchard

2025-05-01 - 1:02:37 PM GMT

 Document e-signed by Caroline Bouchard (caroline.bouchard4.ciussscn@ssss.gouv.qc.ca)

Signature Date: 2025-05-01 - 1:02:39 PM GMT - Time Source: server

 Document emailed to marigil.fortier.ciussscn@ssss.gouv.qc.ca for signature

2025-05-01 - 1:02:41 PM GMT

 Email viewed by marigil.fortier.ciussscn@ssss.gouv.qc.ca

2025-05-01 - 2:38:31 PM GMT

 Signer marigil.fortier.ciussscn@ssss.gouv.qc.ca entered name at signing as Marigil Fortier

2025-05-01 - 2:45:32 PM GMT

 Document e-signed by Marigil Fortier (marigil.fortier.ciussscn@ssss.gouv.qc.ca)

Signature Date: 2025-05-01 - 2:45:34 PM GMT - Time Source: server

 Document emailed to myriam.grantham-paulin.ciussscn@ssss.gouv.qc.ca for signature

2025-05-01 - 2:45:37 PM GMT

 Email viewed by myriam.grantham-paulin.ciussscn@ssss.gouv.qc.ca

2025-05-05 - 3:42:44 PM GMT

 Signer myriam.grantham-paulin.ciussscn@ssss.gouv.qc.ca entered name at signing as Myriam Grantham-Paulin

2025-05-05 - 3:59:52 PM GMT

 Document e-signed by Myriam Grantham-Paulin (myriam.grantham-paulin.ciussscn@ssss.gouv.qc.ca)

Signature Date: 2025-05-05 - 3:59:54 PM GMT - Time Source: server

 Document emailed to charles.gagnon.ciussscn@ssss.gouv.qc.ca for signature

2025-05-05 - 4:00:04 PM GMT

 Email viewed by charles.gagnon.ciussscn@ssss.gouv.qc.ca

2025-05-08 - 11:03:36 AM GMT

 Signer charles.gagnon.ciussscn@ssss.gouv.qc.ca entered name at signing as Charles Gagnon

2025-05-08 - 11:08:09 AM GMT

 Document e-signed by Charles Gagnon (charles.gagnon.ciussscn@ssss.gouv.qc.ca)

Signature Date: 2025-05-08 - 11:08:11 AM GMT - Time Source: server

 Document emailed to marie-eve.collin.ciussscn@ssss.gouv.qc.ca for signature

2025-05-08 - 11:08:13 AM GMT

 Email viewed by marie-eve.collin.ciussscn@ssss.gouv.qc.ca

2025-05-08 - 1:31:58 PM GMT

 Signer marie-eve.collin.ciussscn@ssss.gouv.qc.ca entered name at signing as Marie-Eve Collin

2025-05-08 - 1:41:38 PM GMT

 Document e-signed by Marie-Eve Collin (marie-eve.collin.ciussscn@ssss.gouv.qc.ca)

Signature Date: 2025-05-08 - 1:41:40 PM GMT - Time Source: server

 Agreement completed.

2025-05-08 - 1:41:40 PM GMT