

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 18 janvier 2024

DEVANT L'ARBITRE : M^e AMAL GARZOUZI

Syndicat des employés du Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3247

ci-après appelé « **le Syndicat** »

c.

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest

ci-après appelé « **l'Employeur** » ou « **CISSSMO** »

Grief : S-2022-153

Convention collective : 2021 – 2023

SENTENCE ARBITRALE
(articles 100 et suivants du *Code du travail*)

L'APERÇU

[1] À quel moment une personne salariée devient-elle titulaire d'un poste ? Telle est la question en litige.

[2] Le Syndicat allègue qu'elle le devient dès sa nomination. Ainsi, en cas d'abolition du poste auquel elle a été nommée, elle bénéficierait de la procédure de supplantation et des droits qui en découlent.

[3] Selon la prétention de l'Employeur, on ne devient titulaire d'un poste qu'après avoir complété la période d'initiation et d'essai. Par conséquent, si le poste est aboli avant que la personne puisse terminer cette période, elle n'a pas droit à la procédure de supplantation prévue à la convention collective.

[4] Après examen du litige, je considère que le grief doit être rejeté.

LE CONTEXTE

[5] LE CISSSMO est un regroupement d'installations réparties sur le territoire de la Montérégie, offrant une gamme de services de santé et de services sociaux à la population.

[6] Le 31 mars 2017, le Syndicat a été accrédité pour représenter tous les travailleurs de la catégorie 2 et 3 du CISSSMO. Le Syndicat dépose un grief au nom de Madame Annie Larose (« **Madame Larose** »). Il demande l'application de la procédure de supplantation à la suite de l'abolition du poste auquel elle a été nommée.

[7] Les parties me demandent de trancher ce différend, afin d'orienter leur démarche applicable à d'autres litiges. Dans le but de faciliter l'administration de la preuve, la trame factuelle a été admise par les parties.

[8] Madame Larose œuvre chez l'Employeur depuis le 23 août 2021.

[9] Depuis le 25 septembre 2022, elle effectue un remplacement du poste numéro 0000-3001-307 à titre d'*Agente administrative* classe 2. Le 20 octobre 2022, à la suite d'un processus d'affichage, Madame Larose est nommée au poste numéro 3900-031 comme *Agente administrative* classe 3. Son entrée en fonction est prévue le 4 décembre 2022.

[10] Le 23 novembre 2022, soit avant cette entrée en fonction, l'Employeur abolit le poste 3900-031. Elle n'a donc pas eu l'occasion de débiter le travail. Par conséquent, la plaignante est retournée sur la liste de rappel et a complété son affectation à titre de remplaçante.

[11] La partie syndicale réclame l'application de la procédure de supplantation prévue à la convention collective, car selon le Syndicat, Madame Larose était titulaire du poste 3900-031 dès sa nomination.

L'ANALYSE ET LES MOTIFS

La démarche en matière d'interprétation

[12] La démarche applicable en matière d'interprétation de contrat est admise.¹ Il s'agit d'interpréter les dispositions de la convention collective dans leur ensemble en appliquant une démarche pratique afin de chercher l'intention commune des parties. Le rôle du Tribunal est d'appliquer le sens qui se dégage du texte en lien avec la situation factuelle soumise.

[13] En cherchant le sens que les parties voulaient donner au texte, je recours aux différentes règles d'interprétation prévues aux articles 1425 à 1432 du *Code civil du Québec*². Je m'appuie également sur les enseignements tirés de l'ouvrage *Droit de l'arbitrage de grief*³ dans lequel les auteurs esquissent les éléments fréquemment utilisés par les arbitres dans le cadre de l'analyse de conventions collectives.

[14] Il faut notamment rechercher l'intention commune des parties plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes utilisés. De plus, les clauses s'interprètent les unes par rapport aux autres et s'expliquent dans leur ensemble.⁴ Le contexte dans lequel le contrat a été conclu, et l'interprétation dont les parties ont déjà convenue, doivent également être considérés. Il s'agit de prioriser une interprétation qui donne plein effet aux dispositions, plutôt que de choisir une interprétation qui les invaliderait. Finalement, l'arbitre ne peut ajouter, annuler ou modifier les termes de la convention collective.⁵

Les dispositions pertinentes

[15] Les dispositions qui traitent de l'affichage de poste, de l'abolition de poste et de la procédure de supplantation, sont au cœur du présent litige. Afin d'alléger la lecture de la décision, les extraits pertinents de la convention collective et de l'entente locale (« **matières locales** ») se retrouvent en annexe.

La preuve

[16] La trame factuelle étant admise, les parties ont administré une courte preuve afin d'expliquer le contexte au Tribunal. Le Syndicat a fait entendre un seul témoin, soit la déléguée syndicale qui siégeait au comité de négociation des ententes locales, en 2018. Elle explique la procédure d'affichage du poste qui a mené à la nomination de Madame Larose. Elle décrit ensuite les conséquences de l'abolition du poste; Madame Larose est retournée sur la liste de rappel, et ne bénéficiait pas d'une garantie d'heures.

¹ *Uniprix c. Gestion Gosselin et Bérubé*, [2017] 2 R.C.S. 59.

² Chapitre CCQ-1991.

³ Fernand MORIN et Rodrigue BLOUIN, avec la collaboration de Jean-Yves BRIÈRE et Jean-Pierre VILLAGI, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6ième édition, 2012, Les Éditions Yvon Blais, Chapitre 3, pages 497 et suivantes.

⁴ *Ibid.*

⁵ Clause 11.12 de la convention collective.

[17] Ce témoin décrit aussi le raisonnement de la partie syndicale par rapport au litige. Elle explique que l'Employeur a respecté la clause 14.17 de la convention collective en transmettant l'avis au Syndicat pour l'aviser de l'abolition du poste. Toutefois, le Syndicat demande l'application de la procédure de supplantation qui aurait permis à Madame Larose de supplanter une personne ayant moins d'ancienneté qu'elle-même. Le témoin s'appuie sur le neuvième alinéa de la matière 7.06 de l'entente locale, « *La nomination se fait de façon automatique* », pour affirmer que la salariée devient titulaire du poste dès sa nomination. Finalement, le témoin indique que les matières locales sont nouvelles et sont entrées en vigueur en novembre 2019.

[18] De son côté, l'Employeur a interrogé la cheffe de service des ressources humaines, responsable du secteur de la planification de la main d'œuvre et de la mobilité interne. Elle supervise l'équipe qui veille aux affichages de postes et à la mutation du personnel. Elle explique qu'il existe quatre périodes d'affichage par année. Ainsi, les postes vacants et nouvellement créés doivent être affichés dans un délai prescrit en fonction des périodes autorisées.

[19] Le témoin décrit ensuite la procédure de nomination selon l'ordre des priorités, ainsi que la séquence suivie par l'Employeur depuis l'entrée en vigueur des matières locales en litige. Il ressort de la preuve que lorsqu'une personne titulaire d'un poste est nommée dans un nouveau poste, l'Employeur « protège » son ancien poste durant sa période d'initiation et d'essai dans le nouvel emploi. Autrement dit, l'Employeur attend que la période d'initiation soit complétée avant d'afficher l'ancien poste dont elle était titulaire.

[20] Toutefois, elle ajoute que cela n'empêche pas l'Employeur de procéder à un remplacement pendant la période où le poste est temporairement dépourvu de son titulaire. L'Employeur peut combler les besoins opérationnels, conformément aux dispositions de la convention collective.

Une fois la nomination confirmée

[21] Il est important de comprendre les étapes qui suivent la nomination d'une personne salariée à un poste. Dans un premier temps, il s'agit de distinguer la date de la nomination, de la date d'entrée en fonction. Bien que cette dernière soit précisée dans la lettre de nomination, elle peut parfois être reportée à une date ultérieure. Par exemple, dans le dossier de Madame Larose, la date d'entrée en fonction était prévue plusieurs semaines après l'obtention du poste.

[22] Deuxièmement, lorsque le salarié entre en fonction, il doit compléter une période d'initiation et d'essai, conformément à la période établie par la convention collective. Il s'agit d'un passage obligatoire, prévu par les matières locales. La durée de la période d'initiation et d'essai varie selon les qualifications requises pour le poste. En l'espèce, la période d'initiation et d'essai était de 20 jours : « *la*

*personne salariée à qui le poste est attribué à droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail "(...) ».*⁶

[23] Ce n'est qu'après avoir complété la période d'initiation et d'essai, que le salarié est réputé satisfait aux exigences du poste. Le quatrième alinéa de la matière 7.08 prévoit : « *Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputée satisfaire aux exigences normales de la tâche en lien avec le poste obtenu* ». Le Tribunal note aussi que l'Employeur et la personne salariée auraient pu convenir d'écourter ou de renoncer à la période d'initiation et d'essai.⁷ Cependant, il n'y a pas eu d'entente en ce sens dans le présent dossier.

[24] Quel est le but de la période d'initiation et d'essai ? Les parties s'entendent pour dire que cette période offre une certaine protection au salarié, advenant un essai non concluant. Elle permet à l'employé d'exercer les fonctions afin de valider son choix. Pendant la période d'essai, la personne peut évaluer son expérience au sein de son nouveau poste, ou choisir de retourner à son ancien poste ou tout simplement quitter, sans que l'Employeur puisse la retenir en poste.

[25] La période d'initiation comporte aussi des bénéfices pour l'Employeur, qui doit s'assurer que la personne détienne les compétences pour remplir les exigences normales du poste. Au cours de cette période, l'Employeur évalue la personne salariée afin de déterminer si elle satisfait aux exigences du poste. S'il estime que la personne ne satisfait pas aux exigences du poste, il peut mettre fin à la période d'essai.⁸

[26] Pour confirmer la titularisation d'un salarié, il est crucial que la période d'initiation et d'essai soit complétée. Cette période offre des avantages pour les deux parties afin de leur permettre d'évaluer la situation, et ce, avant que la personne salariée soit titulaire du poste. Une interprétation contraire viderait la matière 7.08 de son sens, puisqu'il suffirait de reconnaître la personne titulaire dès sa nomination, et de faire fi de la nécessité de compléter la période d'initiation et d'essai.

[27] Retenons que la période d'initiation n'est pas facultative. La nomination à un poste est conditionnelle à sa complétion satisfaisante. Ce n'est qu'au terme de cette période, que la personne qui est maintenue en poste, « *est réputée satisfaire aux exigences normales de la tâche* ». Cette complétion est essentielle pour permettre à une personne salariée de devenir titulaire d'un poste. Rappelons qu'avant le terme de la période d'essai, il peut y avoir des changements. La seule

⁶ Ibid.

⁷ Matière 7.08, dernier alinéa.

⁸ Voir à titre d'exemple les affaires *Syndicat des technicien-nes et professionnel-les de la santé et des services sociaux du Québec* et *CHU Sainte Justine*, 2012A048, M^e Louise Viau; *Syndicat des professionnelles de la santé Bécancour – Nicolet- Yamaska (FIQ)* et *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de Maurice et Centre du Québec*, 2017A010, M^e Richard Guay.

façon de contourner cette condition, c'est en concluant une entente pour l'écourter ou y renoncer.

[28] Dans le dossier sous étude, il n'y a pas eu d'entente pour écourter ou renoncer à la période d'essai. La période d'initiation et d'essai devait être de 20 jours; or, le poste a été aboli avant que Madame Larose puisse débiter sa période d'essai. Le Syndicat me demande de reconnaître qu'elle était titulaire du poste dès sa nomination et qu'elle peut supplanter un employé ayant moins d'ancienneté. Or, il est difficile d'imaginer que les parties voulaient qu'une personne nommée - mais qui n'avait même pas commencé sa période d'initiation et d'essai - puisse supplanter une autre personne ayant pour sa part été confirmée dans un poste, après avoir dûment complété sa période d'essai. Si telle avait été la volonté des parties, ils l'auraient écrit.

[29] C'est d'ailleurs la conclusion à laquelle arrive ma consœur M^e April dans l'affaire *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre du Québec*⁹. Elle devait se prononcer sur des griefs contestant l'abolition d'un poste et déterminer à quel moment la personne devenait titulaire du poste. Les parties ont présenté des arguments très similaires, mettant en présence des textes très semblables. Après analyse, elle conclut que la personne salariée est véritablement titulaire du poste pour lequel elle a été nommée, seulement lorsque sa période d'initiation et d'essai est terminée avec succès. Je partage son point de vue sur la question en litige.

[30] Le Tribunal conclut qu'une personne salariée devient titulaire de son poste au terme de la période d'initiation et d'essai, puisque c'est à ce moment qu'elle est réputée satisfaire aux exigences du poste. Par conséquent, le grief doit être rejeté.

POUR CES MOTIFS, le Tribunal d'arbitrage

REJETTE le grief;

ORDONNE que le Syndicat assume la totalité des frais et des honoraires d'arbitrage, conformément aux dispositions de la convention collective;

RÉSERVE sa compétence pour statuer sur toute difficulté pouvant résulter de l'application de cette sentence;

⁹ *Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration du CIUSSS de la Mauricie et du Centre du Québec (CSN) et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre du Québec*, 2021A009, M^e Huguette April.

ORDONNE

aux parties de se conformer à la présente sentence.

(s) Amal Garzouzi

M^e Amal Garzouzi, arbitre
Membre du Barreau du Québec et de
la Conférence des arbitres du Québec

Pour le Syndicat : Madame Julie Tassé

Pour l'Employeur : M^e Sylvain Besombes

Dates d'audience : Les 11 octobre et 24 novembre 2023

Date de mise en délibéré : Le 28 novembre 2023

ANNEXE**ARTICLE 14****PROCÉDURE DE MISE À PIED**

I - MESURES SPÉCIALES**14.01 1- Changement d'oeuvre avec création d'un nouvel établissement ou intégration dans un ou des établissements qui assument la même vocation auprès de la même population (qu'il s'agisse ou non d'une nouvelle entité juridique)**

A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement qui change d'oeuvre.

B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent un poste, de même statut, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement selon l'ordre suivant:

1. dans le même titre d'emploi;
2. à défaut d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les personnes salariées choisissent un poste du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche;

Toutefois, l'application des dispositions prévues au sous-alinéa 2 ne peut avoir pour effet d'empêcher une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi de choisir un poste de son titre d'emploi.

À défaut d'effectuer un choix, elles sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement qui change d'oeuvre.

C) S'il subsiste des emplois à combler, les personnes salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement. Ce choix s'effectue dans un poste de même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, ces personnes salariées sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement qui change d'oeuvre.

D) Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau plan d'organisation, lorsque l'employeur abolit un poste dans un service, c'est la personne salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté de ce service qui est affectée. Si cette personne salariée a choisi un poste dans un

autre établissement, elle est transférée dans cet établissement dans le poste qu'elle a choisi dès qu'elle peut l'occuper. Entre-temps, la personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi est inscrite sur l'équipe de remplacement de son établissement et celle qui n'en bénéficie pas est inscrite sur la liste de rappel de son établissement.

Les personnes salariées qui n'auront pu obtenir un poste sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au service national de main-d'œuvre (SNMO).

2- Changement d'oeuvre sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement

A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont inscrites sur la liste de rappel.

B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre demeurer à l'établissement ou le quitter.

Cependant, si le nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi qui choisissent de demeurer à l'établissement n'est pas suffisant pour combler les emplois disponibles, ils devront l'être par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles du même titre d'emploi et du même statut bénéficiant de la sécurité d'emploi.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau plan d'organisation, lorsque l'employeur procède à une abolition de poste ou à une fermeture de service et que la personne salariée visée bénéficie de la sécurité d'emploi et a choisi de quitter l'établissement, elle est mise à pied. S'il s'agit d'une personne salariée qui a choisi de demeurer à l'établissement, elle prend le poste de la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le plus d'ancienneté dans l'établissement qui a choisi de quitter. Dans le cas où il n'y a pas suffisamment de personnes salariées ayant choisi de quitter, elle prend le poste de la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement. Si la personne salariée visée par une abolition de poste ou une fermeture de service ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle prend le poste de la personne salariée du même secteur d'activités et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. La personne salariée ainsi affectée ou celle qui n'a pu obtenir de poste est mise à pied.

À l'entrée en vigueur du plan d'organisation, les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi qui demeurent à l'établissement devront choisir, parmi les emplois à combler, par ordre d'ancienneté, un poste de même statut selon l'ordre prévu à l'alinéa B du paragraphe 14.01-1.

À défaut d'effectuer un choix, elles sont inscrites sur la liste de rappel.

C) S'il subsiste des emplois à combler, les personnes salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté. Ce choix

s'effectue dans un poste de même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, ces personnes salariées sont inscrites sur la liste de rappel.

Les personnes salariées qui n'auront pu obtenir de poste sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au SNMO.

14.02 1- Fermeture totale d'un établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans un ou plusieurs autres établissements.

A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté dans un autre établissement. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont réputées avoir démissionné.

B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent un poste par ordre d'ancienneté dans un autre établissement selon l'ordre prévu à l'alinéa B du paragraphe 14.01-1. À défaut d'effectuer un choix, elles sont réputées avoir démissionné.

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'établissement, lorsque l'employeur abolit un poste dans un service, c'est la personne salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté de ce service qui est mise à pied. Si cette personne salariée a choisi un poste dans un autre établissement et que ce poste est vacant, elle est transférée sur ce poste. Dans le cas où cette personne salariée ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle prend le poste de la personne salariée du même secteur d'activités et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. La personne salariée ainsi affectée ou celle qui n'a pu obtenir de poste est mise à pied.

C) S'il subsiste des emplois à combler, les personnes salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans un autre établissement. Ce choix s'effectue dans un poste du même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont réputées avoir démissionné.

Les personnes salariées qui n'auront pu obtenir de poste sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au SNMO.

2- Fermeture totale d'un établissement sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'établissement, lorsque l'employeur abolit un poste dans un service, c'est la personne salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté de ce service qui est mise à pied. Dans le cas où cette personne salariée ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle prend le poste de la personne salariée du même secteur

d'activités et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. La personne salariée ainsi affectée ou celle qui n'a pu obtenir de poste est mise à pied.

À la date de fermeture définitive de l'établissement, les personnes salariées encore à l'emploi de l'établissement sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au SNMO.

14.03. Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces services dans un ou plusieurs établissements qui assument auprès de la même population la vocation autrefois assumée par ce ou ces services.

Lorsque l'employeur ferme totalement un service, ce sont les personnes salariées du service qui en sont affectées.

Lorsque l'employeur ferme partiellement un service, ce sont les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté dans un titre d'emploi et un statut visés qui en sont affectées.

Les personnes salariées dont le poste est aboli choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans le même titre d'emploi et le même statut dans un autre établissement, le tout en fonction des emplois disponibles.

Cependant, dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste est aboli, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou combler un emploi disponible dans un autre établissement. S'il reste des emplois disponibles, ils sont alors comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui bénéficient de la sécurité d'emploi.

Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont inscrites sur la liste de rappel de leur établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées sont visées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

14.04 Fusion d'établissements

À la date de la fusion, les personnes salariées sont transférées dans le nouvel établissement.

A) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture partielle d'un service avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres services, les dispositions prévues au paragraphe 14.05 s'appliquent.

B) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture de services sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres services, les dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied s'appliquent.

C) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture de services avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres services ou la fusion de services, les dispositions prévues au paragraphe 14.07 s'appliquent.

14.05 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres services

Lorsque l'employeur ferme totalement un service, ce sont les personnes salariées du service qui en sont affectées.

Lorsque l'employeur ferme partiellement un service, ce sont les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté dans un titre d'emploi et un statut visés qui en sont affectées.

Les personnes salariées dont le poste est aboli choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans le même titre d'emploi et le même statut dans un autre service, le tout en fonction des emplois disponibles

Cependant, dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste est aboli, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou combler un emploi disponible dans un autre service. S'il reste des emplois disponibles, ils sont alors comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui bénéficient de la sécurité d'emploi.

Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées sont visées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

14.06 Fermeture d'un ou plusieurs services sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres services

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services, la procédure de supplantation et/ou mise à pied s'applique.

14.07 Fusion de services

Les personnes salariées sont transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans le nouveau service, le tout en fonction des emplois disponibles.

Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler est inférieur au nombre de personnes salariées visées, les emplois sont comblés, par ordre d'ancienneté, par les personnes salariées du même titre d'emploi et du même statut. Si elles refusent, elles sont inscrites sur la liste de rappel.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées sont visées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

- 14.08** Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07, sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées. Elles peuvent également convenir, par arrangement local, d'autres modalités d'application des paragraphes 14.05 à 14.07.
- 14.09** Dans les cas prévus aux paragraphes 14.01 à 14.04, l'employeur donne un avis écrit d'au moins deux (2) mois au SNMO, au comité paritaire national sur la sécurité d'emploi, au syndicat et à la personne salariée.
- 14.10** Dans les cas prévus aux paragraphes 14.05 à 14.07, l'employeur donne un avis écrit d'au moins deux (2) mois au syndicat et à la personne salariée.
Sauf pour la personne salariée, l'avis prévu aux paragraphes 14.09 et 14.10 comprend le nom, l'adresse et le titre d'emploi des personnes salariées visées. L'avis au SNMO comprend également le numéro de téléphone des personnes salariées visées.

L'avis transmis au syndicat comprend également les renseignements suivants :

- l'échéancier prévu;
- la nature du réaménagement;
- tout autre renseignement pertinent relatif à ce réaménagement.

La personne salariée affectée par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins deux (2) semaines.

- 14.11** Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des paragraphes 14.01 à 14.07 se font à l'intérieur d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de leur port d'attache ou de leur domicile.

Toutefois, la personne salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile, bénéficie de la prime de remplacement prévue à l'article 15 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

Pour avoir droit à ces remboursements, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

- 14.12** Aux fins d'application du présent article, le mot « établissement » comprend un service communautaire.
- 14.13** L'établissement qui assume et/ou crée un ou des nouveaux services ne peut procéder à l'embauchage de candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les personnes salariées d'un ou des services qui ferment, d'un emploi dans le nouvel établissement ou dans le nouveau service.

La personne salariée transférée dans un nouvel établissement lors de l'application d'une mesure spéciale prévue au présent article transporte chez son nouvel employeur l'ancienneté qu'elle détenait chez son ancien employeur.

- 14.14** Aux fins d'application des mesures prévues aux présentes, les mouvements de personnel s'effectuent par statut.

Dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, ces dispositions s'appliquent à l'égard des postes comportant un nombre d'heures équivalant ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détient.

- 14.15** Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07, l'employeur affiche la liste des postes disponibles pendant une période de sept (7) jours.

- 14.16** À la fin de la période de préavis, à l'exception de celle visée par les dispositions du paragraphe 14.02, la personne salariée mise à pied doit se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied avant de bénéficier des dispositions de l'article 15, s'il y a lieu.

14.17 Abolition d'un ou plusieurs postes

Dans le cas de l'abolition d'un ou plusieurs postes non vacants, l'employeur donne un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines au syndicat en indiquant le ou les postes à être abolis. Cet avis peut également comprendre tout autre renseignement relatif à cette abolition. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

La procédure de supplantation et/ou mise à pied s'applique.

II. PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

- 14.18** La procédure de supplantation et/ou mise à pied à être négociée et agréée à l'échelle locale ;

- a) doit tenir compte de l'ancienneté des personnes salariées pourvu qu'elles satisfassent aux exigences normales de la tâche ;
- b) doit tenir compte du statut des personnes salariées ;
- c) doit assurer, qu'à la fin du processus de supplantation et/ou mise à pied, la personne salariée qui sera effectivement mise à pied est celle ayant le moins d'ancienneté, et ce, en tenant compte des deux principes prévus aux alinéa a) et b). Cette disposition ne s'applique pas dans les cas où toutes les personnes salariées affectées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied bénéficient de la sécurité d'emploi.

À moins que les parties en conviennent autrement par arrangement local, la supplantation s'effectue dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du domicile de la personne salariée visée. Dans le cas où aucune possibilité de supplantation n'existe pour la personne salariée visée dans ce rayon de cinquante (50) kilomètres, le rayon applicable est de soixante-dix (70) kilomètres.

- 14.19** Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui supplante une personne salariée à temps partiel voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.
- 14.20** Dans tous les cas, la personne salariée qui supplante au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile, bénéficie de la prime de remplacement prévue à l'article 15 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu. Pour avoir droit à ces remboursements, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste.
- 14.21** Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 7.02 à 7.06. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire.
- 14.22** Si, à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées sont replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15. Quant aux autres, elles sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement.

Définition du rayon

- 14.23** Aux fins d'application du présent article, le rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, se calcule par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre le port d'attache où travaille la personne salariée ou son domicile.

MATIÈRE 7

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

7.01 Généralités

Sous réserve de l'article 15.05 des dispositions nationales de la convention collective et sous réserve de la première étape de la procédure de supplantation prévue à l'article 8.01 des présentes dispositions, tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance ou de sa création.

Toutefois, dans le cas d'un poste vacant résultant du transfert d'une personne salariée sur un nouveau poste, le délai de quatre-vingt-dix (90) jours ne s'applique pas si cette personne salariée n'a pas complété sa période d'initiation et d'essai sur son nouveau poste. Dans ce cas, le poste doit être affiché au plus tard à l'affichage qui suit immédiatement la fin de la période d'initiation et d'essai.

Dans le cas des mesures spéciales prévues à l'article 14 des dispositions nationales de la convention collective, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de la date où l'employeur a avisé le syndicat.

Pendant la période d'affichage, le poste vacant ou nouvellement créé peut-être comblé temporairement selon les modalités de la matière 6 des présentes dispositions locales.

L'employeur rend disponible au syndicat soixante-douze (72) heures ouvrables à l'avance, les affichages connus à ce moment en prévision du début des affichages de poste et fait parvenir au syndicat les affichages qui s'ajouteront par la suite s'il y a lieu.

L'employeur rend l'affichage disponible durant une période de quatorze (14) jours.

7.02 Calendrier d'affichage

L'employeur détermine son calendrier d'affichages, comportant un minimum de quatre (4) affichages par année, au plus tard en mai de chaque année, et le rend disponible au syndicat.

L'employeur suspend les affichages durant la période du quinze (15) juin au premier (1^{er}) septembre, ainsi que du quinze (15) décembre au quinze (15) janvier. En cas de besoin exceptionnel lors de ces périodes, l'employeur consulte le syndicat avant de procéder à un affichage. Il est entendu que le délai maximal de 90 jours pour afficher un poste exclut les périodes ci-haut mentionnées. 19

7.03 Affichages de postes

Les indications devant apparaître sur les affichages sont :

- le ou les titre(s) d'emploi et le ou les libellé(s) apparaissant à la *Nomenclature des titres d'emploi*;
- l'échelle de salaire (minimum et maximum) ;
- le ou les types de postes ;
- le ou les services ;
- la période d'affichage ;
- le statut rattaché au poste (temps complet ou temps partiel) ;
- dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatorze (14) jours ;
- le quart de travail (jour, soir, nuit, rotation jour/soir ou jour/nuit, si applicable);
- le ou les port(s) d'attache(s).

Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut procéder au changement d'un port d'attache sans devoir abolir et réafficher le poste concerné si ce changement s'effectue à l'intérieur d'un rayon de trente-deux (32) km du lieu de travail ou du domicile de la personne salariée. Lorsque la nature de la modification du port d'attache le permet et que la nature des fonctions concernées le permette, tel changement est effectué parmi les personnes salariées du même titre d'emploi, du même statut, du même quart, du même service et du même point de service, d'abord parmi les personnes salariées volontaires par ordre d'ancienneté, et ensuite parmi les autres personnes salariées par ordre inverse d'ancienneté. Il est entendu qu'un changement de port d'attache, ne peut survenir qu'une seule fois pendant que la personne salariée est titulaire du poste.

Lors d'un changement de port d'attache, l'employeur transmet à la personne salariée un préavis écrit de trente (30) jours. Copie de ce préavis est transmis au syndicat.

La personne salariée ainsi affectée par un changement de port d'attache peut choisir de démissionner de son poste et s'inscrire sur la liste de rappel sans qu'aucune pénalité ne s'applique.

L'affichage doit également comporter, à titre indicatif :

- les exigences reliées au(x) titre(s) d'emploi telles que prévues à la *Nomenclature des titres d'emploi*;
- l'expérience, les exigences, les qualifications et aptitudes, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions du poste affiché ;
- l'exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu ;
- les heures de début et de fin de quart ;
- la fin de semaine de travail, lorsqu'il s'agit d'un poste comportant une fin de semaine sur deux;
- les tests spécifiques au poste ;
- toute autre indication susceptible de renseigner les personnes salariées sur le poste.

L'employeur privilégie la création de postes comportant des quarts de travail complets en fonction des besoins du service et des ressources financières disponibles.

Dans le cas où il y a augmentation permanente du nombre d'heures d'un ou de plusieurs postes à temps partiel, sans changement de statut, l'employeur procède par ordre d'ancienneté pour la répartition des heures, mais appliqué par titre d'emploi, par service, par point de service et par quart.

Si des problématiques se présentent, les parties se rencontrent pour convenir d'alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

7.04 Une personne salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de rappel. Elle conserve alors son ancienneté, mais ne peut se prévaloir des dispositions de la présente matière et obtenir un poste avant l'écoulement d'une période de quatre (4) mois suivant l'abandon de son poste.

7.05 Registre de postes

Un registre de postes est établi dans l'établissement.

Ce registre a pour but de permettre à une personne salariée, lors d'une absence prévue à la convention collective, de s'inscrire en tant que personne salariée intéressée pour des postes affichés.

Cette inscription est considérée comme une candidature automatique aux postes visés.

L'inscription au registre de postes n'est valide que pour la durée de l'absence de la personne salariée et à la condition que cette absence couvre la totalité de la période d'affichage.

Afin de déterminer l'ordre de préférence de la personne salariée, l'employeur lui communique dès le début de l'affichage, la liste des postes visés. Si la personne salariée n'est pas en mesure de transmettre son ordre de préférence à l'échéance de l'affichage, elle peut déléguer une personne dûment mandatée par elle pour ce faire, par l'entremise d'une procuration.

Sur demande, l'employeur rend disponible au syndicat une copie de l'inscription de la personne salariée au registre de postes.

Si l'employeur procède à un affichage spécial non prévu au calendrier d'affichages, il prend les moyens raisonnables pour en aviser la personne salariée en absence si cette absence couvre la totalité de la période d'affichage.

7.06 Octroi des postes

La personne salariée doit poser sa candidature pendant la période d'affichage en indiquant sa préférence selon l'ordre de priorité qu'elle accorde à chaque poste sur lequel elle postule. En tout temps pendant la période d'affichage, une personne salariée peut changer son ordre de préférence.

Avant de solliciter un poste, la personne salariée peut prendre connaissance des candidatures.

Dès la fin de la période d'affichage, l'employeur rend disponible au syndicat la liste de toutes les candidatures.

Lorsque le poste comporte un titre d'emploi ne requérant pas un diplôme universitaire, il est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles ayant posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

Lorsque le poste comporte un titre d'emploi requérant un diplôme universitaire, il est accordé à la personne salariée la plus compétente parmi celles ayant posé leur candidature qui répondent aux aptitudes et exigences normales de la tâche, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. Le processus ci-haut mentionné est appliqué, dans un premier temps, aux candidatures des cinq (5) personnes salariées intéressées les plus anciennes. Si aucune de ces personnes salariées ne répondent aux aptitudes et exigences normales de la tâche, le processus est appliqué aux cinq (5) personnes salariées intéressées les plus anciennes suivantes et ainsi de suite. Si plusieurs personnes salariées candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté.

En cas de grief concernant les exigences du poste, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Lorsque l'employeur utilise des tests dans sa procédure de sélection, il informe au préalable, la personne salariée de la nature des tests.

La personne salariée qui obtient un poste ayant le même titre d'emploi que celui qu'elle détenait n'est pas soumise à de nouveaux tests, à moins que l'employeur ne requière des tests supplémentaires ou spécifiques en regard de ce poste.

La nomination se fait de façon automatique en tenant compte de l'ordre de priorité identifié par les personnes salariées candidates. L'employeur communique à la personne salariée sa nomination dans un délai maximal de dix (10) jours suivant la fin de l'affichage.

L'entrée en fonction de la personne salariée s'effectue dans un délai raisonnable en tenant compte des besoins des services, mais n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours de la nomination.

La personne salariée à qui le poste est attribué doit être en mesure de l'occuper en totalité dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la nomination.

La personne salariée en invalidité à qui un poste est attribué doit être en mesure de l'occuper en totalité dans un délai raisonnable.

7.07 Autres modalités de dotation

Après entente, les parties peuvent convenir d'une mesure spéciale de dotation visant à stabiliser le plus rapidement possible les équipes de travail à l'intérieur d'un service, tel un salon de postes.

7.08 Période d'initiation et d'essai

La personne salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail, à l'exception des titres d'emploi requérant un diplôme universitaire pour lesquels cette période est de soixante (60) jours de travail.

L'employeur offre une période d'orientation ou d'initiation à la tâche adaptée à la nature des fonctions.

La période d'initiation et d'essai inclut la période d'accueil et d'orientation lorsque celle-ci est de cinq (5) jours et moins de travail effectif. Les journées d'orientation excédentaires sont exclues du calcul de la période d'initiation et d'essai.

Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputée satisfaire aux exigences normales de la tâche en lien avec le poste obtenu.

Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste, à la demande de l'employeur, le fait dans les sept (7) jours, sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans un tel cas, si la personne salariée souhaite quitter son nouveau poste sans attendre la fin du délai de sept (7) jours, elle peut s'inscrire sur la liste de rappel jusqu'à l'expiration de ce délai. Si la personne salariée n'était pas titulaire de poste, elle est réinscrite sur la liste de rappel. Il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'a pu satisfaire aux exigences de la tâche.

L'employeur et la personne salariée peuvent convenir, d'un commun accord et lorsqu'ils le jugent à propos, d'écourter ou de renoncer à la période d'initiation et d'essai.

7.09 Désistement et fin de période d'initiation et d'essai

Une personne salariée peut se désister d'un poste un maximum de trois (3) fois par année de référence (1er avril au 31 mars), à partir du moment où le poste lui a été octroyé, et ce jusqu'à la fin de la période d'initiation et d'essai, après quoi sa candidature ne sera plus considérée pour aucun poste jusqu'à la fin de la période de référence.

Le processus de dotation peut être poursuivi advenant un désistement ou une fin de période d'initiation et d'essai seulement si cela n'a pas d'impact sur les nominations déjà effectuées. Aucune nomination déjà confirmée ne pourra être modifiée par la suite.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas où un désistement survient sur un choix prioritaire de la personne salariée (prévu à 7.06, alinéa 1 des présentes dispositions), par rapport au poste qu'elle s'est vue octroyer, ce choix lui est offert et telle mutation ne peut être considérée comme un désistement.

Sous réserve du droit de l'employeur de modifier ou abolir un poste, lorsqu'un poste comblé redevient vacant à l'intérieur d'une période de trois (3) mois de la fin de son affichage, ce dernier n'est pas réaffiché et est octroyé à une autre personne salariée selon les modalités prévues à l'article 7.06 des présentes dispositions.

7.10 À l'extérieur de l'unité de négociation

Lorsqu'un poste hors de l'unité de négociation est accordé à une personne salariée, celle-ci a droit à une période d'initiation et d'essai équivalente à la durée de la période d'initiation et d'essai du poste qu'elle obtient. Au cours de cette période, la personne salariée peut réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur ou de son plein gré, et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste.

MATIÈRE 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** Préalablement à l'application des étapes suivantes, l'employeur informe le syndicat de ses intentions.
- 8.02** Dans le cas de supplantation et/ou de mise à pied et dans le cas de mesures spéciales, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle que la procédure de supplantation ou de mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après.

Lorsque l'employeur abolit le poste d'une personne salariée, en vertu de l'article 14 des dispositions nationales de la convention collective, ou lorsqu'une personne salariée supplante en vertu de la présente matière, la personne salariée affectée est la moins ancienne du service, du point de service, du titre d'emploi, dans un statut et du quart de travail visés.

Lors de l'abolition d'un poste comportant plus d'un port d'attache, le port d'attache à considérer aux fins d'application des articles 14 et 15 des dispositions nationales de la convention collective et du présent article est celui dans lequel la personne salariée a travaillé le plus l'année précédant la date d'abolition. S'il y a égalité quant au temps travaillé dans les deux (2) ports d'attache, un tirage au sort détermine le port d'attache à considérer.

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

1^{ère} étape

Lorsqu'un poste resté vacant après affichage est disponible dans l'établissement, il est offert à la personne salariée visée par la mise à pied ou l'abolition de son poste, à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche en lien avec le poste visé. À toutes les étapes prévues à la présente matière, une personne salariée visée par une supplantation peut se prévaloir du paragraphe précédent.

2^e étape

Si la personne salariée refuse le poste vacant offert ou qu'aucun poste n'est disponible, elle peut choisir parmi les modalités prévues à la présente étape, à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche en lien avec le poste visé, mais en indiquant d'abord son ordre de préférence parmi les sept (7) options suivantes. Dès qu'une de ces options trouve application (c'est-à-dire qu'il y a au moins une possibilité de supplantation) en suivant l'ordre de préférence exprimée, la personne salariée doit faire son choix parmi les postes visés par cette option et ceci met fin à son processus de

supplantation. Si un seul poste est visé par l'option choisie par la personne salariée selon l'ordre de préférence qu'elle a exprimée, il lui est attribué automatiquement et ceci. Met fin à son processus de supplantation.

1. La personne salariée peut supplanter dans le même service, la personne salariée du même titre d'emploi, du même statut, dans le même point de service, ayant le moins d'ancienneté sur un autre quart de travail ;
2. La personne salariée peut supplanter dans le même service, la personne salariée du même titre d'emploi, du même statut, sur le même quart de travail, ayant le moins d'ancienneté dans un autre point de service ;
3. La personne salariée peut supplanter dans le même service, la personne salariée du même titre d'emploi, du même statut, ayant le moins d'ancienneté sur un autre quart de travail, dans un autre point de service ;
4. La personne salariée peut supplanter dans le même point de service, la personne salariée du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail, ayant le moins d'ancienneté dans un autre service ;
5. La personne salariée peut supplanter dans le même point de service, la personne salariée du même titre d'emploi, du même statut ayant le moins d'ancienneté dans un autre service et sur un autre quart de travail ;
6. La personne salariée peut supplanter sur le même quart de travail, la personne salariée avec le même titre d'emploi, le même statut, ayant le moins d'ancienneté dans un autre service et un autre point de service ;
7. La personne salariée peut supplanter la personne salariée du même titre d'emploi, du même statut, ayant le moins d'ancienneté dans un autre service, sur un autre quart de travail et un autre point de service.

Lorsque la personne salariée circonscrit volontairement son choix à l'intérieur d'une option, par exemple en indiquant à l'employeur qu'elle souhaite le limiter à l'intérieur d'une région ou en désignant les points de services qui lui conviendraient, l'employeur n'est pas tenu de soumettre la liste conformément à ce que telle option prévoit, mais bien seulement en fonction des paramètres énoncés par la personne salariée, à condition que cela respecte au final ce qui est prévu dans l'option.

3^e étape (supplantation dans un autre titre d'emploi)

- La personne salariée qui n'a pu utiliser la deuxième étape peut supplanter dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, dans un même point de service, la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans un autre titre d'emploi, dans le même ou un autre service, à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche ;

- La personne salariée qui n'a pu utiliser la deuxième étape peut supplanter dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans un autre titre d'emploi, dans le même ou un autre service et un autre point de service à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans le secteur d'activités des techniciennes ou techniciens diplômés n'est pas tenue de supplanter une personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans un autre secteur d'activités.

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

La personne salariée professionnelle diplômée universitaire, pour supplanter une personne salariée dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de professionnel, doit posséder les qualifications requises à la *Nomenclature des titres d'emploi* et répondre aux exigences normales de la tâche.

Aux fins d'application des précédents paragraphes, sont considérées comme personnes salariées professionnelles diplômées universitaires, les personnes salariées dont le titre d'emploi exige de posséder un diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise, doctorat).

À défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée appartenir à la liste de rappel. Elle conserve son ancienneté.

Lorsqu'une personne salariée à temps partiel supplante une autre personne salariée à temps partiel, elle doit, en plus des règles prévues à chacune des étapes, supplanter une personne salariée à temps partiel titulaire d'un poste dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

- 8.03** La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait après l'application de toute la procédure prévue à l'article 8.02 des présentes dispositions, à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Dans un tel cas, celle-ci doit accepter de voir le nombre d'heures prévues à son poste réduit, à toutes fins que de droit.

La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue à l'article 8.02 des présentes dispositions si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue à l'article 8.02 des présentes dispositions à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée à temps complet.

8.04 Malgré l'obligation de supplanter selon le statut prévu à l'article 8.02 des présentes dispositions, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel en acceptant de devenir une personne salariée à temps partiel, à toute fins que de droit, et en respectant les mécanismes prévus à l'article 8.02 des présentes dispositions, sauf quant à l'identité du statut et à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.

8.05 Si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure de supplantation, une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche et que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de la matière 9 des présentes dispositions.

La personne salariée peut, si elle le désire, juxtaposer deux (2) fins de semaine de travail après entente avec l'employeur.

8.06 La personne salariée bénéficiant d'une absence prévue aux dispositions locales et nationales de la convention collective qui est visée par la procédure de supplantation durant cette absence doit effectuer son choix de supplantation sans attendre son retour au travail, sauf en cas de maladie ou de lésion professionnelle, d'impossibilité d'être jointe ou conformément aux clauses de retour d'absence prévues aux dispositions nationales de la convention collective.

8.07 La personne salariée visée par l'application de la procédure de supplantation reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de quarante-huit (48) heures ouvrables pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

8.08 Les supplantations visées par la présente matière peuvent se faire simultanément ou successivement.

8.09 Les personnes salariées qui ne bénéficient pas des articles 15.02 ou 15.03 des dispositions nationales de la convention collective et qui sont mises à pied à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement.

8.10 Les personnes salariées détentrices d'un poste réservé ou d'un poste qui a été octroyé par accommodement raisonnable en vertu des lois applicables ne peuvent faire l'objet d'une supplantation.