**ENTENTE PARTICULIÈRE**

**INTERVENUE ENTRE**

**L’INSTITUT NAZARETH ET LOUIS-BRAILLE**

**(ci - après appelé l’employeur)**

**et**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**Section locale 1878 (F.T.Q.)**

**(ci - après appelé le syndicat)**

**Objet : APPLICATION DE L’HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS**

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

1. **Aire d’application**

L’horaire de quatre (4) jours s’applique à tous les services de l’employeur.

1. **Personnes salariées visées** 
   1. La personne salariée doit être détentrice d’un poste à temps complet.
   2. La personne salariée doit avoir travaillé une année après la date de fin de sa période de probation.
2. **Maintien de service**

La capacité du service auquel appartient la personne salariée à maintenir un service à la clientèle adéquat doit être préservée.

1. **Journée de congé**

La journée de congé est déterminée entre la personne salariée et la personne supérieure immédiate et tient compte des besoins du service et, si possible, de la préférence de la personne salariée. Cette journée peut être modifiée à la demande de la personne supérieure immédiate, à court, moyen ou long terme, si des besoins spécifiques en regard de l’organisation du travail nécessitent une telle modification.

Si plus d’une personne salariée, dans un même service, désire se prévaloir de la semaine de quatre (4) jours, la personne supérieure immédiate détermine la journée de congé en tenant compte de la préférence exprimée et de l’ancienneté des personnes salariées. La notion de tour de rôle pourra être utilisée pour permettre de répartir de façon équitable les journées de congé entre les personnes salariées d’un même service.

1. **Conversion des congés en primes**

**5.01 Congé de maladie**

Le maximum de congés de maladie accumulés annuellement prévu à la clause 23.41 de la convention collective nationale passe de neuf jours et six dixièmes (9,6) à cinq (5) jours.

* 1. **Congés fériés**

Le nombre de congés fériés prévu à la clause 20.01 de la convention collective nationale est réduit de treize (13) à cinq (5) jours par année.

**5.03** **Indice de compensation**

Les quatre et six dixièmes (4,6) journées de maladie et les huit (8) journées de congé férié libérées aux points 4.01 et 4.02 de la présente entente sont converties en une prime de quatre et trois dixièmes pour-cent (4,3%) qui s’applique sur le taux horaire du titre d’emploi.

L’indice de compensation n’est pas payé sur les heures effectuées en temps supplémentaire et n’est pas considéré lors du calcul des primes payables en pourcentage (ex.: soir, nuit, etc.).

**6. Statut, ancienneté et expérience**

La personne salariée conserve son statut de temps complet. Son ancienneté et son expérience s’accumulent comme si elle était à temps complet.

**7. Salaire**

Le salaire hebdomadaire est établi proportionnellement à la nouvelle durée de travail.

**8. Horaire de travail**

La semaine régulière de travail de la personne salariée travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail. Sauf pour des besoins très spécifiques reliés au centre d’activités de la personne salariée, l’horaire de travail est le suivant:

Début de la journée: 8:00h ou 8:30h ;

Fin de la journée: 17:00h ou 17:30h ;

Temps de dîner: une (1) heure ;

Pauses: deux (2) pauses de 15 minutes chacune.

1. **Temps supplémentaire**

Dans le cadre de l’horaire de la semaine de quatre (4) jours, les trois (3) premières heures effectuées en temps supplémentaire dans une semaine de travail sont rémunérées à taux simple.

À la demande de la personne supérieure immédiate, une personne salariée bénéficiant de la semaine de quatre (4) jours ne peut refuser de travailler cinq (5) jours de sept (7) heures pour rencontrer les besoins du service pendant une période de temps où cela s’avère nécessaire. La personne salariée est alors rémunérée pour trente-deux (32) heures en temps régulier et trois (3) heures en temps supplémentaire à taux simple.

1. **Congés annuels**

À la signature de l’entente individuelle, les vacances annuelles en banque sont converties selon le facteur de quatre-vingts pour-cent (80%).

Au moment du retour à l’ancien horaire réparti sur cinq (5) jours, la personne salariée retrouve le quantum de cet horaire.

L’accumulation des journées de vacances se fait selon le tableau suivant :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Horaire de cinq (5) jours | Horaire de quatre (4) jours |
|  | Moins de 17 ans de service au 30 avril | 20  (1.667 j/mois) | 16  (1.333 j/mois) |
|  | 17 et 18 ans de service au 30 avril | 21  (1.750 j/mois) | 16.8  (1.400 j/mois) |
|  | 19 et 20 ans de service au 30 avril | 22  (1.833 j/mois) | 17.6  (1.467 j/mois) |
|  | 21 et 22 ans de service au 30 avril | 23  (1.917 j/mois) | 18,4  (1.533 j/mois) |
|  | 23 et 24 ans de service au 30 avril | 24  (2.000 j/mois) | 19.2  (1.600 j/mois) |
|  | 25 ans et + de service au 30 avril | 25  (2.083 j/mois) | 20  (1.667 j/mois) |

Advenant la démission de la personne salariée durant sa participation au présent régime, le solde de sa banque de congés annuels sera rétabli sur la base de l’ancien horaire sans l’indice de compensation.

**11. Régime d’assurance - salaire**

Durant une période d’invalidité, la personne salariée reçoit les prestations selon les modalités prévues à l’article 23 de la convention collective nationale, appliquées à son horaire de quatre (4) jours. La personne salariée conserve son horaire de quatre (4) jours pendant toute la durée de son invalidité, même au renouvellement annuel de celle-ci. Le délai de carence passe de sept (7) jours à cinq (5) jours ouvrables.

**12. Droits parentaux**

La personne salariée bénéficiant de droits parentaux reçoit les indemnités du congé de maternité ou du congé pour adoption prévues à l’article 22 de la convention collective nationale, appliquées à son horaire de quatre (4) jours.

**13. Indemnité de mise à pied**

La personne salariée dont le poste est aboli voit son entente individuelle prendre fin à la date de sa mise à pied.

**14. Congé sans solde prévu à la clause 12.1 de la convention collective locale**

Durant la réduction du temps de travail, la personne salariée peut se prévaloir de ce congé sans solde. Le nombre de journées sans solde est converti selon le taux de quatre-vingts pour-cent (80%) et passe de vingt (20) jours à seize (16) jours.

**15. Utilisation des heures de travail dégagées par l’horaire de quatre (4) jours**

L’utilisation des heures dégagées par l’horaire de quatre (4) jours sont à la discrétion exclusive de l’employeur.

Lorsque l’employeur décide de remplacer en tout ou en partie, en fonction des ressources de l’établissement, les remplacements sont faits selon les modalités prévues à la convention collective locale, sauf en ce qui a trait au titre d’emploi qui pourra être différent de celui de la personne qui bénéficie de l’horaire de quatre (4) jours. De plus, dans certaines situations, certaines tâches pourront être effectuées par une personne qui ne fait pas partie de l’unité de négociation.

Lorsqu’une personne salariée bénéficiant de la semaine de quatre (4) jours obtient un congé prévu à la convention collective nationale ou à la convention collective locale, l’employeur peut décider de remplacer selon l’horaire de quatre (4) jours ou selon l’horaire habituel du poste, soit cinq (5) jours.

Si l’horaire de quatre (4) jours est maintenu, la personne salariée qui effectue le remplacement est soumise au nombre d’heures prévu au nouvel horaire et la clause du temps supplémentaire ne s’applique pas.

Le fait pour une personne salariée d’accepter un remplacement ou des remplacements ne peut lui permettre d’être rémunérée pour plus de soixante-dix (70) heures par période de paie. Si le fait d’offrir un remplacement à une personne salariée de la liste de disponibilité devait amener un nombre d’heures supérieur à celui ci-haut mentionné, l’employeur n’a pas à lui offrir le remplacement. L’employeur n’est pas tenu de fractionner un remplacement pour compléter l’horaire de la personne salarié de la liste de disponibilité à soixante-dix (70) heures sur une période de paie.

**16. Régime de retraite**

L’employeur assume les cotisations et les contributions normalement exigibles et correspondant au congé autorisé sans traitement dans le cadre du nouvel horaire de travail.

**17. Règles d’adhésion et de maintien du régime de la semaine de quatre (4) jours**

**17.1 Période et durée d’adhésion**

Pour adhérer, la personne salariée qui répond aux critères de la clause 2 de la présente entente doit faire parvenir une demande à la personne supérieure immédiate au plus tard deux (2) mois avant la date où elle désire débuter le régime de la semaine de quatre (4) jours, en se servant du formulaire prévu à cet effet.

Pour maintenir son adhésion au 31 mars 2014, la personne salariée doit faire parvenir une demande à la personne supérieure immédiate au plus tard le dernier vendredi du mois de janvier 2014 en se servant du formulaire prévu à cet effet.

La personne salariée adhère au régime pour la durée entière du projet, et ne peut y mettre fin avant la date de fin de l’entente, à moins d’entente entre la personne salariée et la personne supérieure immédiate.

**17.2 Jumelage**

Pour pouvoir bénéficier de la semaine de quatre (4) jours, la personne salariée doit trouver une personne « jumelle » qui accepte d’assumer en tout ou en partie, selon les besoins du service, les tâches durant le congé dont elle bénéficie. Ce jumelage ne pourra en aucun cas occasionner des coûts additionnels pour l’employeur. L’organisation du travail qui découle de l’application de la semaine de quatre (4) jours doit être approuvée par la personne supérieure immédiate. La personne salariée doit de plus trouver une autre personne « jumelle » lors des vacances ou d’une absence de la personne « jumelle » habituelle.

**17.3 Exclusion de l’entente**

En cours d’application du régime, si des difficultés remettent en cause la qualité ou les prestations des services, et que la personne salariée ne peut en venir à un arrangement avec la personne supérieure immédiate*,* les parties conviennent de se rencontrer pour discuter des moyens pour corriger la situation. À défaut d’entente, certains services ou certains titres d’emploi à l’intérieur d’un ou de plusieurs services seront exclus de l’application de la semaine de quatre (4) jours. Cette exclusion sera effective dans un délai de cinq (5) jours de la rencontre ci-haut mentionnée.

**18. Entrée en vigueur**

La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu’au 31 mars 2015.

19. La présente entente constitue un cas d’espèce ne pouvant constituer de précédent pour l’une ou l’autre des parties.

En foi de quoi les parties ont signé à LONGUEUIL ce \_\_\_ jour du mois de décembre 2013.

Pour l’Institut Nazareth et Louis-Braille Pour le Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 1878

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Marie-Claude Pinard, Alain Plourde, président

chef du service des ressources humaines

et du développement organisationnel

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Daniel Rochon, Normand Lamoureux, vice-président

directeur des services administratifs