

Document du 1^{er} juillet 2019

ANNEXE B

Projet Pilote

Annexe B

Répartition des heures parmi les personnes salariées surnuméraires

1. Présentation

Le but de la présente annexe est de prévoir un mécanisme de répartition visant à combler les heures disponibles en raison d'un surcroît de travail et/ou des postes temporairement dépourvus de leurs titulaires, suite à un congé ou à une absence de courte durée prévue à la présente convention collective.

Les heures disponibles sont attribuées prioritairement à la personne salariée surnuméraire ayant le plus haut rang sur la liste de rappel par titre d'emploi rencontrant les exigences normales du poste visé et qui a suivi la formation afférente à ce poste, et ce, en autant que cette attribution n'occasionne pas de surtemps ni de chevauchements au sens de la convention collective.

Nonobstant ce qui précède, afin de pouvoir maintenir à jour les compétences de la personne salariée régulière à temps complet, l'employeur pourra l'assigner à sa 2^e affectation (sous réserve de la lettre d'entente n° 5), au plus trois cent (300) heures par année, excluant le temps de transport, dans un poste temporairement dépourvu de titulaire.

2. Calcul trimestriel du rang de rappel

Tous les trois mois, un calcul du nombre de jours de repos qu'une personne salariée surnuméraire aura pris déterminera son nouveau positionnement dans la liste de rappel par fonction. En cas d'égalité entre deux personnes salariées surnuméraires, c'est l'ancienneté par poste qui déterminera qui occupe le plus haut rang sur la liste de rappel. Si une personne salariée est embauchée lors d'un trimestre en cours, elle gardera sa position sur la liste de rappel lors du prochain trimestre. Seulement les personnes salariées surnuméraire en pénalité de trois (3) mois pourront être positionnés plus bas dans la liste de rappel.

Explication :

- Début janvier : on comptabilise les jours pour les mois d'octobre, novembre et décembre. Le 1^{er} février : la liste change pour les mois de février, mars et avril.

- Début avril : on comptabilise les jours pour les mois de janvier, février et mars. Le 1^{er} mai : la liste change pour les mois de mai, juin et juillet.

- Début juillet : on comptabilise les jours pour les mois d'avril, mai et juin.
Le 1^{er} août : la liste change pour les mois d'août, septembre et octobre.

 - Début octobre : on comptabilise les jours pour les mois de juillet, août et septembre. Le 1^{er} novembre : la liste change pour les mois de novembre, décembre et janvier.
-
- La personne salariée surnuméraire doit donner ses jours de repos la semaine précédant le 1^{er} de chaque mois via le système utilisé par l'employeur, et ce, pour le mois suivant. Toute demande acheminée après ce délai ne sera pas prise en considération. La personne salariée surnuméraire sera alors considérée disponible par défaut pour tous les jours du mois.

 - Chaque personne salariée surnuméraire a droit jusqu'à vingt-six (26) jours de repos non comptabilisés par trimestre. Parmi ces vingt-six (26) jours, six (6) jours peuvent être divisés en journées partielles. Ce qui équivaut à douze (12) demi-journées.

 - De plus, chaque personne salariée surnuméraire a droit à **6 jours de congés par année pour motifs personnels** (par exemple : maladie) non comptabilisés.

Lors d'une nouvelle embauche, le calcul sera fait par trimestre au prorata, selon les balises suivantes :

- i) Embauche entre le 1^{er} janvier et le 31 mars : **6 jours**
 - ii) Embauche entre le 1^{er} avril et le 30 juin : **4 jours**
 - iii) Embauche entre le 1^{er} juillet et le 30 septembre : **3 jours**
 - iv) Embauche entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre : **2 jours**
-
- Toute journée de semaine (lundi au vendredi) pour laquelle la personne salariée surnuméraire n'est pas disponible à travailler, une (1) journée sera comptabilisée dans le cumulatif trimestriel.

 - Toute journée de fin de semaine (samedi et dimanche) pour laquelle la personne salariée n'est pas disponible à travailler, deux (2) journées seront comptabilisées dans le cumulatif trimestriel.

3. Attribution des quarts de travail

Lorsqu'une personne salariée surnuméraire est disponible, elle doit être joignable entre 7h et 13h. La personne salariée surnuméraire dispose des délais suivants pour rappeler le département des affectations suite au message laissé par l'employeur afin d'accepter un quart de travail ;

- 5 minutes lorsque le quart de travail débute dans deux (2) heures ou moins
- 15 minutes lorsque le quart de travail débute dans plus de deux (2) heures

Dans tous les scénarios mentionnés ci-haut, si la personne salariée retourne l'appel dans un délai d'une heure (1h) suite au message de l'employeur, cette obligation ne sera pas comptabilisée dans les journées de repos trimestrielles.

Lorsque le quart de travail d'une personne salariée surnuméraire sera prévu de terminer entre deux (2) heure et sept heure (7) le matin, le département des affectations pourra contacter cette personne, si un quart se libère. Par contre, les pénalités liées au retour d'appels ne seront pas effectives.

Dans la semaine courante, soit du dimanche au samedi, une personne salariée surnuméraire qui a un minimum de 36,5 heures affectées à l'horaire, peut ne pas être joignable ou refuser un quart de travail, et ce, sans pénalités. Son horaire ne peut pas être modifié une fois la semaine commencée, et ce, pour la semaine en cours, sans son consentement.

Lorsqu'une personne salariée surnuméraire sera jointe et qu'elle demandera au département des affectations de « passer au suivant » (de passer son tour et donner son quart de travail au suivant), le département des affectations devra tenter de rejoindre les autres personnes salariées surnuméraires présentes sur la liste de rappel. Toute autre personne qui refusera le quart de travail pendant la procédure du « passer au suivant » ne subira aucune pénalité. Si une personne salariée surnuméraire accepte ledit quart de travail, la personne salariée surnuméraire qui aura « passé au suivant » ne subira aucune pénalité. Par contre, si le quart de travail n'a pas pu être transféré, la personne salariée surnuméraire qui aura « passé au suivant » devra tout de même accepter le quart de travail. Si elle n'accepte pas ou est non joignable elle se retrouvera en bas de la liste de rappel pour une période de trois mois, à compter du prochain trimestre. Les appels faits lors de cette procédure sont exclus de l'obligation de respecter les délais prévus ci-haut. Le « passer au suivant » ne pourra pas être utilisé si le quart de travail débute dans

une (1) heure ou moins suivant l'appel.

Dans le cas où la personne salariée surnuméraire sera disponible et :

- refusera un quart qui lui sera offert entre 7h et 13h,
 - sera non joignable entre 7h et 13h,
 - sera malade sans billet médical, **sans billet médical de son enfant ou** sans utiliser un congé pour motif personnel
 - n'a pas rappelé le département des affectations dans un délai d'une heure (1h) suite au message laissé par l'employeur afin d'accepter un quart de travail,
- Elle se verra ajoutée un (1) jour de repos au total de ses jours comptabilisés du trimestre en cours ou deux (2) jours de repos au total de ses jours comptabilisés lors de la fin de semaine.

Ces jours ne pourront pas être pris dans la banque des vingt-six (26) jours de repos non comptabilisés.

- Lorsqu'une personne salariée surnuméraire ne respectera pas ces modalités, mais qu'elle se présentera au travail pour un quart donné, elle sera exemptée de cette pénalité.
- **Lorsqu'une personne salariée surnuméraire ne respectera pas ces modalités et qu'une journée comptabilisée sera ajoutée à son horaire, cette personne aura soixante-douze (72) heures, suite à l'événement, pour annuler cette journée comptabilisée en utilisant une journée à motif personnel. Un maximum de 2 journées à motif personnel pourront être utilisées par trimestre, pour ce genre de situation. Un courriel détaillé devra être envoyé au département des affectations indiquant le souhait d'utiliser une journée à motif personnel pour annuler une journée comptabilisée.**
- Lorsque la personne salariée surnuméraire sera assignée à un quart de travail, elle devra se présenter au travail, sans quoi, elle se retrouvera en bas de la liste d'appel pour une durée de trois mois à compter du prochain trimestre.

4. Demande de jours de repos additionnels

Les personnes salariées surnuméraires auront aussi la possibilité de demander des jours de repos additionnels lorsque tous les quarts de travail seront attribués et inscrits dans le système d'affectation des ressources. Cependant, l'employeur se gardera le droit de refuser certaines demandes.

- Lorsque l'employeur acceptera une telle demande, la personne salariée surnuméraire pourra utiliser un jour de repos complet ou partiel de sa banque contenant vingt-six (26) jours non comptabilisés par trimestre selon la nature de sa demande.
- Lors d'une demande de journée de repos additionnelle partielle, la personne salariée surnuméraire pourra utiliser une (½) demi-journée de sa banque de vingt-six (26) jours. Cette journée de repos additionnelle partielle pourra avoir une durée de zéro (0) à six (6) heures. Lorsque le travail nécessite le prolongement du quart de travail de la personne salariée surnuméraire et que ce prolongement chevauche le début d'une journée de repos additionnelle partielle, celle-ci se doit de demeurer à son poste de travail.
- Lorsque l'employeur refusera une telle demande, alors qu'un quart de travail est déjà inscrit à son horaire et que la personne salariée surnuméraire décidera quand même de ne pas se présenter au travail, il se retrouvera en bas de la liste de rappel pour une période de trois mois, et ce, à compter du prochain trimestre.

Dans le cas où cette demande est faite pour un jour de fin de semaine et qu'elle sera autorisée par l'employeur, une (1) journée ou une (½) demi-journée sera comptabilisée dans le cumul trimestriel dépendamment de la nature de la demande.

Lorsqu'une journée de repos sera ajoutée ou retirée, les horaires ne seront pas réajustés pour la personne salariée surnuméraire qui a fait la demande. Une journée de repos pourra être retirée et remise dans la banque des (26) jours non comptabilisés, à condition que cette demande soit faite (72) heures avant ladite journée de repos.

5. Temps des Fêtes

La semaine précédant le 1^{er} novembre, les personnes salariées surnuméraires donneront leurs jours de repos pour la période du 1^{er} décembre au 14 décembre. La semaine précédant le 1^{er} décembre, les personnes salariées surnuméraires donneront leurs jours de repos pour la période du 16 janvier au 31 janvier.

La semaine précédant le 1^{er} novembre, les personnes salariées surnuméraires devront demander des jours de repos pour la période du 15 décembre au 15 janvier. Ces demandes seront traitées par ancienneté. Le tout sera répondu seulement qu'après le 15 novembre et sera assujettis à l'approbation de l'employeur. Toute demande faite après le 1^{er} novembre sera traitée suivant le principe du premier arrivé premier servi.

6. Évènements spéciaux

Lors d'évènements spéciaux tels que la journée des transactions de la LNH, joueurs autonomes de la LNH et Olympiques, chaque jour de repos équivaldra à deux (2) journées comptabilisées dans le cumulatif trimestriel.

Ces jours ne pourront pas être inclus dans les vingt-six (26) jours de repos non comptabilisés, à moins que ceux-ci soient demandés comme jours de repos additionnels.

7. Affectation des plus grands quarts de travail

À l'intérieur d'une plage de soixante-douze (72) heures, l'affectation du plus grand quart de travail sera attribuée à la personne ayant le plus haut rang sur la liste de rappel par titre d'emploi, considérant que cette personne ne sera pas en surtemps ni en chevauchement. Si un nouveau quart se présente, les conditions pour l'offrir seront :

- Trois (3) heures et plus d'écart, on offre le quart de travail.
- Si la personne salariée surnuméraire a déjà un quart de travail, les affectations doivent disposer d'un temps de réaction de deux (2) heures.

Exemple : Si le technicien a un quart qui commence à 9h et qu'un quart plus long se libère, celui-ci ne sera pas offert à cette personne, car il sera difficile de remplacer cette personne pour 9h.

Pour tout changement à l'intérieur de soixante-douze (72) heures, la personne salariée qui a déjà un quart de travail, sera consultée et pourra accepter ou refuser l'affectation.

Une fois une assignation attribuée conformément aux dispositions de la présente annexe, l'employeur n'est pas tenu d'apporter des modifications à cette assignation.

Toutefois, lorsque l'employeur propose à une personne salariée visée par les dispositions de la présente annexe, un horaire de travail comprenant un plus grand nombre d'heures que ceux apparaissant à l'horaire initial, à l'intérieur des paramètres prévus à l'article 21.4b) de la convention collective, celle-ci est en droit de refuser le nouvel horaire proposé sans s'exposer aux conséquences prévues aux dispositions de la présente annexe.

Par ailleurs, lorsque la personne salariée accepte le nouvel horaire proposé en vertu du paragraphe précédent, les modalités de l'article 21.4b) et les pénalités prévues à l'article 21.5 de la convention collective ne s'appliquent pas.

8. Prime de remise en disponibilité

Lorsque toutes les disponibilités sont entrées et que les affectations sont en manque de personnel pour une journée précise, une prime de remise en disponibilité de cinquante (50\$) dollars sera offerte aux personnes salariées surnuméraires dans le but de les inciter à combler le manque de personnel pour ladite journée.

9. Prime de Standby

Le standby sera utilisé pour les productions qui commencent entre minuit et 6h59 et ce pour une période de quatre (4) heures avant le début du quart de travail. La personne salariée surnuméraire recevra une prime de cinquante (50\$) dollars.

Le standby sera attribué à la personne salariée surnuméraire n'ayant pas de quart à l'horaire. Il peut toutefois y avoir des exceptions si la personne salariée surnuméraire est la seule disponible. Il n'y aura aucune réclamation d'heures possible si un quart plus long est donné à la personne en standby par rapport à ceux qui avaient déjà un quart.

La personne salariée surnuméraire totalisant 36.5h et plus lors de l'attribution de son horaire ne se verra pas ajouter un standby sans son consentement.

S'il y a un risque de chevauchement, le standby sera donné à la personne salariée surnuméraire suivante dans la liste, sans possibilité de réclamation d'heures. Il peut toutefois y avoir des exceptions si la personne salariée surnuméraire est la seule disponible.

La personne salariée surnuméraire qui est visé par un standby peut informer les affectations qu'elle ne désire pas le standby si une autre personne salariée surnuméraire plus bas sur la liste est disponible. Les affectations attribueront alors le standby à la prochaine personne disponible sur la liste.

Peu importe la fonction indiquée dans le standby, en cas d'appel, la personne salariée surnuméraire devra se présenter au travail, sans quoi, elle se retrouvera en bas de la liste d'appel pour une durée de trois mois à compter du prochain trimestre.

10. Poste temporairement dépourvu de son titulaire

Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée prévisible de quatre-vingt-dix (90) jours et plus, l'employeur procède à l'affichage du poste de la manière prévue pour un poste régulier. Il indique sur l'avis d'affichage qu'il s'agit d'un poste temporaire ainsi que la durée prévisible du remplacement. La personne salariée qui obtient un poste temporairement dépourvu de son titulaire à la suite d'un affichage n'est pas titulaire du poste. Au retour du titulaire du poste, la personne salariée retourne à son ancien poste et ainsi de suite.

Si un remplacement de plus de quatre-vingt-dix (90) jours est affiché, la personne salariée ayant le plus d'ancienneté se verra octroyer le poste en autant que la personne salariée ait été disponible un minimum de cent-cinquante (150) jours dans les douze (12) mois précédents.

Lors d'un remplacement de plus de quatre-vingt-dix (90) jours, la personne salariée surnuméraire confirmée au poste de remplacement aura une banque de jours de repos équivalente à ses années de service et sera calculée au prorata de la durée du remplacement, laquelle pourra être utilisée à la guise de la personne salariée surnuméraire.

À la suite du remplacement, la personne salariée reprendra son rang dans la liste de rappel qu'elle occupait, avant le début du remplacement.

11. Ouverture d'un poste permanent

Si un poste permanent est affiché, la personne salariée ayant le plus d'ancienneté se verra octroyer le poste pourvu que la personne salariée ait été disponible un minimum de cent-cinquante (150) jours dans les douze (12) mois précédents.

12. Retour d'un congé

Lorsqu'une personne salariée surnuméraire sera de retour au travail suite à un des congés prévus dans la convention collective, elle reprendra son rang dans la liste de rappel qu'elle occupait lors de son départ.

13. Ajustement du taux de salaire

Lorsqu'une personne salariée régulière à temps partiel ou surnuméraire comble un surcroît de travail ou un poste temporairement dépourvu de titulaire pour une période de moins de quatre-vingt-dix (90) jours, les règles suivantes s'appliquent en ce qui a trait à son taux de salaire :

- Lorsqu'elle travaille dans un poste dont l'échelle salariale est inférieure à celle de son titre d'emploi, elle est alors rémunérée à un taux de salaire ajusté à la baisse de 1,50 \$ l'heure par grade par rapport au grade qu'elle détient, jusqu'à concurrence de 6,00 \$ de réduction ;
- Lorsqu'elle travaille dans un poste dont l'échelle salariale est supérieure à celle de son titre d'emploi, elle est alors rémunérée à un taux de salaire ajusté à la hausse de 1,50 \$ l'heure par grade, par rapport au grade qu'elle détient, jusqu'à concurrence de 6,00 \$ de majoration.

14. Surcroît de travail

Lors d'un surcroît de travail, l'employeur utilise les personnes salariées selon les modalités prévues à cette annexe.

Dans le cas d'un surcroît temporaire de travail autre qu'un remplacement, à moins de convenir d'une entente avec le syndicat, l'employeur crée un poste permanent temps plein lorsqu'une ou des personnes salariées comblent des heures disponibles pendant plus de (180) jours civils sur la base d'un quart de travail d'un poste permanent temps plein.

15. Demande de formation pour une 2^e affectation

Lorsqu'une personne salariée régulière à temps partiel ou surnuméraire désire avoir une formation à une deuxième affectation, celle-ci en fait la demande selon les modalités prévues à l'annexe G.

16. Taux horaire pour une nouvelle personne salariée surnuméraire en formation

La personne salariée sera rémunérée à un taux horaire équivalent à 75% du salaire déterminé lors de l'embauche et ce pour la durée de la période de formation.

17. Traitement de demande en dehors des heures de bureau

Sauf pour le principe du « passer au suivant », toute demande qui sera acheminée aux affectations après 16h30 le vendredi ne sera pas traitée avant 7h le lundi suivant à l'exception des jours fériés.