

# Extraits de l'article 23 de la convention collective 2004-2013

## ARTICLE 23 – Horaires de travail

23.01 Le but des parties est d'implanter la semaine de quatre (4) jours pour le plus grand nombre d'employés dans le plus grand nombre de lieux de travail possible à l'exception des employés qui occupent un emploi du groupe D.

.....

### Processus de suivi des horaires

#### Emplois Bureau à l'exception des emplois du groupe D

23.08 A) Les horaires sont négociés localement à chaque fin d'année, par les représentants syndicaux nommés par le Syndicat, et des représentants de la Direction, dans le but de les implanter en début d'année.

1. Les discussions se font au niveau de la plus petite unité **structurelle**.
2. Dans certaines circonstances, il pourra être convenu d'étendre les discussions au-delà de la plus petite unité **structurelle**, par exemple dans les cas où il y a un problème de masse critique, on pourrait considérer un même titre d'emploi de différentes unités ou des titres d'emplois différents mais qui ont des activités similaires et compatibles.

B) Les horaires sont négociés à partir de la planification annuelle en tenant compte des besoins des clients, de la variation de la charge de travail et des obligations familiales des employés en considérant :

1. a) La possibilité d'octroyer l'horaire régulier de quatre (4) jours ;  
b) Si ce n'est pas possible, de s'entendre sur un horaire modulé selon les paramètres du paragraphe 23.03 D) ;
2. La possibilité d'octroyer à la demande de l'employé un horaire réduit de mille six cent soixante-quatre (1 664) heures annuellement ou de mille huit cent soixante douze (1872) heures annuellement (trente-six (36) heures/semaine) pour un emploi du 2000 Annexe après entente avec le supérieur immédiat. Si la demande est refusée l'employé pourra en appeler de la décision au comité provincial ;

3. a) L'horaire doit être approuvé par soixante six pour cent (66 %) des employés concernés.

Si tel est le cas, le nouvel horaire s'applique immédiatement ;

b) s'il n'y a pas d'entente, les employés reviennent à leur horaire de base, variable ou fixe selon le cas.

4. Retrait de l'horaire régulier de quatre (4) jours :

Dans le cas où, suite à la planification annuelle et aux négociations locales, la Direction informe les employés d'une unité **structurelle** de son intention de retirer l'horaire régulier de quatre (4) jours, le syndicat peut dans les cinq (5) jours demander l'intervention d'un médiateur.

Dans les cinq (5) jours de la demande d'intervention, le médiateur doit convoquer les parties et tenter de les rapprocher pour qu'elles en arrivent à une entente. La Direction doit alors justifier le retrait de l'horaire régulier de quatre (4) jours.

Si après ce délai il n'y a pas d'entente, le médiateur fait rapport au comité provincial conjoint d'aménagement des temps de travail, dans un délai maximal de cinq (5) jours.

Le comité provincial conjoint a cinq (5) jours, avec l'aide du médiateur, pour examiner le bien-fondé du retrait de l'horaire régulier de quatre (4) jours et arriver à une entente. S'il n'y a pas entente ou après l'expiration des délais mentionnés ci-haut, la Direction soumet sa proposition aux employés concernés, selon les dispositions des paragraphes 3 a) et b).

5. Retrait de l'horaire flexible :

Lors de la révision annuelle de l'horaire, si la Direction veut retirer l'horaire flexible, conformément à la lettre d'entente No 21 – « Horaire de base variable et horaire flexible », elle doit tenter d'arriver à une entente au niveau local. S'il n'y a pas d'entente, le Syndicat peut en appeler au comité provincial d'aménagement des temps de travail.

S'il n'y a pas d'entente au comité provincial, la position de retirer l'horaire flexible est soumise aux employés concernés selon les dispositions des paragraphes 3 a) et b).

.....