



Région RICHÉLIEU

POSTES VACANTS

JE POSE MA CANDIDATURE

CE QUE JE DOIS SAVOIR

«L'ARTICLE 19»

Document préparé par : Yvon Dubois

2009-03-11

Mise à jour 2009-08-07

L'ARTICLE 19 :

L'article 19 – ANCIENNETÉ ET MOUVEMENT DE PERSONNEL est l'un des articles les plus complexes de la convention collective. En plus de définir la notion de l'ancienneté, il indique comment celle-ci est utilisée dans l'octroi d'un poste vacant.

Vous trouverez ici des informations pertinentes sur certaines particularités de l'article 19, particularités à connaître si vous posez votre candidature sur un poste vacant:

L'ANCIENNETÉ :

19.02 Définition de l'ancienneté

L'ancienneté est la durée du service continu ... depuis la date du dernier embauchage dans un poste *permanent*. L'article 19.04 vient confirmer que la durée de service d'un employé temporaire n'est pas de l'ancienneté.

19.03 Acquisition de l'ancienneté

Un employé temporaire, ou un employé embauché à l'externe, doit faire une période de stage de 6 mois pour obtenir sa permanence. Après sa période de stage, son ancienneté est alors fixée à sa date d'embauche. L'article 2.02 B) précise que la Direction *peut renvoyer* un employé stagiaire en tout temps pendant sa période de stage... contestable par grief naturellement.

19.06 Perte de l'ancienneté

Il existe 5 conditions impliquant la perte de son ancienneté ; il serait important de les connaître !

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL :

19.12 H) Poste de permanent saisonnier

Pour les employés temporaires : pour le comblement d'un poste *permanent saisonnier*, l'employé temporaire *de la région du lieu de travail* a priorité sur les employés temporaires des autres régions.

19.13 Candidature non considérée

Un employé doit avoir *91 jours de service* ou *avoir été confirmé* (voir article 19.17) dans son emploi pour que sa candidature soit considérée sur un nouveau poste. Les *jours de service* étant des jours calendriers (voir article 2.17) ; la confirmation peut-être faite avant la période mentionnée à l'article 19.17 selon la discrétion de l'employeur (article 6.01).

Il y a cependant une exception pour les postes de permanent saisonnier (voir article 19.33).

19.15 Disponibilité à occuper le poste

Un employé doit être disponible dans les 91 jours calendrier pour occuper le poste qui lui est offert, sinon le poste sera offert aux autres candidats. L'article énumère 2 exceptions : libérations syndicales de moins de 2 mois (L.E. No 1) et un congé de *maternité* (Appendice I – section II).

Un employé qui est en absence pour raisons personnelles (maladie personnelle, accident hors travail, congé sans solde ou congé différé, etc.) *devrait revenir au travail* pour obtenir le poste qui lui est offert ; si cela est impossible, la Direction pourra offrir le poste à un autre candidat.

Advenant que la Direction invoquerait cet article dans les cas d'un congé parental reconnu par la loi ou d'une absence suite à un accident de travail, un grief devrait être déposé. Ceci ne s'appliquerait pas, dans les cas d'un accident de travail, à un employé ayant une restriction médicale permanente l'empêchant de répondre aux exigences de l'emploi.

Un employé faisant l'objet de «rétenion» sur son poste actuel, selon entente entre les 2 lignes hiérarchiques, n'est pas concerné par cet article.

19.16 Affichage d'un poste «non-vacant»

HQ affiche un poste avant que la personne qui occupait ce poste n'ait été confirmée dans le nouveau poste qu'elle a obtenu. Advenant que cette personne ne soit pas confirmée dans son nouveau poste ou qu'elle utilise son droit de revenir sur son poste (article 19.17), *vous devrez revenir sur votre ancien poste*.

Cette pratique de la Direction, est très rare à la région Richelieu, mais commune dans d'autres régions. Informez-vous si le poste qui vous est offert est un poste affiché en vertu de l'article 19.16, et si l'employé a été confirmé dans son poste ou quand le serait-il ?

19.17 Période de probation

«... que la période de probation constitue en fait et en droit une période de familiarisation et d'initiation du salarié à son poste de travail. Elle n'est pas une période de formation ou de développement de l'employé. La période de familiarisation implique donc des aptitudes de base et une satisfaction minimale des exigences requises par le poste de façon que le salarié puisse effectivement profiter de la période de familiarisation pour pouvoir effectuer normalement son travail à la fin de la période.» Me François Hamelin – sentence 88-04

- A) Promotion (art. 2.11), mutation (art. 2.12), rétrogradation (art. 2.13), passages inter-unités: pendant la période de **63 jours** de service actif **ou 466 heures régulières**, la Direction peut vous **confirmer** dans votre nouvel emploi **ou** vous **retourner** dans votre ancien emploi. Si la Direction vous retourne dans votre ancien emploi, elle aura le fardeau de démontrer que vous ne pouviez pas exécuter les tâches normales de votre nouvel emploi lors d'un arbitrage --> **déposer un grief**.
- B) Durant la période de probation, l'employé *peut retourner* sur son ancien emploi *s'il existe*. HQ peut vous confirmer dès la 1^{ère} journée dans votre nouvel emploi, cependant votre période de probation se continue pour votre possibilité de retourner à votre ancien emploi.
- C) Transfert (art. 2.18) : l'employé permanent est confirmé automatiquement dès la première journée, mais il bénéficie toujours de **63 jours** de service actif **ou 466 heures régulières** pendant lesquels il peut retourner à son ancien emploi.

(466 heures = 61 jours de 8 heures; 51 jours de 9,25 heures; 47 jours de 10 heures; 39 jours de 12 heures)

Donc, n'attendez pas à la dernière minute pour signifier à la Direction que vous voulez retourner sur votre ancien emploi, juste pour être sûr!

19.18 Poste non régi par une autre unité du SCFP (957, 2000, 4250)

L'employé non confirmé après 91 jours (calendrier), est retourné à son ancien emploi.
Si c'est votre cas et que le poste vous intéresse, **demandez** votre confirmation!
Me Francine Gauthier-Montplaisir a statué, en 1991, que cette clause ne s'appliquait pas à des postes cadres. (sentence 91-43)

19.19 C) Candidatures annulées

Vous avez posé votre candidature sur plusieurs affichages de poste et un poste vous est offert.
Si vous acceptez ce poste, toutes les autres candidatures antérieures à la date de l'**avis de nomination** à ce poste seront annulées.
Vous pouvez demander à connaître la position de votre candidature pour les autres postes sur lesquels vous avez posé votre candidature avant de confirmer votre acceptation du poste offert, cela vous permettra de faire un choix plus éclairé.
Si vous acceptez le poste, vous pourrez alors faire application sur d'autres affichages de poste, mais n'oubliez pas l'article 19.13, pour les employés permanents; ou les articles 19.03 et/ou 19.33 pour les employés temporaires.

19.20 Réduction de personnel

L'article 19.20 mentionne les priorités qui s'appliquent (temporaire, saisonnier, employé régulier ayant le moins d'ancienneté **et moins de 12 mois d'ancienneté** – article 32) lors d'une **réduction de personnel** dans un emploi. Il précise également les conditions et priorités de déplacement pour l'employé retiré de son emploi. **L'employé qui ne peut exercer son droit d'ancienneté peut être mis à pied** – art. 19.20 F).

19.26 Candidatures maintenues

Un candidat choisi retourne ou est retourné par la Direction sur son ancien emploi en vertu des dispositions de l'article 19.17, le poste est alors offert au candidat suivant sur le registre des candidatures.
Certains postes ont été «comblés» plus de 1 an après la date de fin d'affichage...

19.27 Comblement ou abolition de poste

Bien que les jurisprudences soient majoritairement favorables au syndicat concernant le fait que si la Direction n'a pas avisé officiellement de l'abolition d'un poste 9 mois après qu'il soit devenu vacant (3 mois de l'article 19.10 E) + 6 mois de l'article 19.27), elle **doit comblé** ce poste vacant, le syndicat ne dépose plus de grief pour réclamer le comblement de poste car la Direction procède alors à l'abolition systématique de tout poste devenu vacant. De plus, l'article 19.20 permettant la **réduction de personnel**, la Direction pourrait combler le poste vacant et procéder à son abolition par la suite !

19.33 Permanent saisonnier «stagiaire»

L'employé permanent saisonnier «stagiaire» peut poser sa candidature sur un poste vacant régulier **de sa région**. En obtenant le poste, il renonce à tous ses droits sur son poste saisonnier et débute une nouvelle période de stage de 6 mois pour le poste obtenu.