

- F) tout poste d'une durée maximale de douze (12) mois normalement rempli par une personne salariée de statut temporaire. La durée des postes dont l'existence dépend directement des chantiers de construction et de ceux dans le cadre de projets spéciaux, normalement remplis par une personne salariée de statut temporaire, peut excéder cette limite de douze (12) mois ;
- G) tout poste laissé par une personne salariée tant qu'elle n'est pas confirmée dans son nouveau poste ;
- H) tout poste transféré avec son titulaire d'une unité structurelle à une autre ;
- I) tout poste laissé vacant par une personne salariée qui s'est prévalué d'un congé sans traitement pris en vertu de l'annexe I ;
- J) tout poste laissé par une personne salariée qui obtient un transfert tant que la période prévue au paragraphe 19.17 C) n'est pas terminée ;
- K) tout poste laissé vacant par une personne salariée assignnée temporairement à des activités internationales d'Hydro-Québec ;
- L) tout poste laissé vacant par une personne salariée qui s'est prévalué d'un congé en vertu de la lettre d'en-tente n° 15 ;
- M) tout poste laissé vacant par une personne salariée qui pourvoit à un besoin prévu aux paragraphes 19.29, 19.30 ou 19.33 ;
- N) tout poste laissé vacant par une personne salariée qui obtient un remplacement de cadre en vertu du paragraphe 19.31.

**19.11 A)** Nonobstant les dispositions de cet article, lorsque la Direction décide de doter un poste vacant, elle considère, selon le critère prévu au paragraphe 19.11 D), la personne salariée de la région ainsi que la personne salariée de la province qui est visée par ce paragraphe depuis plus de six (6) mois, de l'une ou l'autre des

catégories suivantes pour un poste de même niveau ou de niveau inférieur :

1. la personne salariée déclarée incapable d'occuper son emploi pour raisons de santé ou d'incapacité physique ou mentale à accomplir son travail ;
  2. la personne salariée qui revient au travail à la suite d'une absence compensée en vertu du Régime d'assurance salaire en cas d'invalidité de longue durée ;
  3. la personne salariée déclarée excédentaire à la condition qu'elle ait été déclarée excédentaire avant le début de la période d'affichage.
- B) Cependant, la personne salariée dont le niveau de rémunération est maintenu peut être considérée au même titre que la personne salariée nommée à l'alinéa A) à un poste vacant de niveau équivalent ou supérieur au niveau de son poste actuel jusqu'à ce qu'elle ait atteint un poste de niveau équivalent à celui qu'elle détenait au moment de sa relocalisation.
- C) Toute personne salariée comprise dans une de ces catégories, relocalisée par suite de l'application du présent paragraphe, est indemnisée selon le Régime des indemnités de déménagement en cas de réaffectation géographique à la demande de la Direction.
- D) Dans le cadre de l'application du présent paragraphe, lorsque la Direction replace une personne salariée, elle s'informe auprès des personnes salariées en commençant par celle qui a le plus d'ancienneté et ainsi de suite.

## **19.12 SECTION 1 : poste de niveau B ou de niveau intermédiaire**

Sous réserve des autres dispositions du présent article, la Direction convient, lorsqu'elle décide de doter un poste vacant au sens de cet article, de le faire dans les trois (3) mois en observant la procédure suivante :

- A) La Direction affiche le poste vacant **quatorze (14) jours** au niveau de la province. Le choix de la personne

candidate s'effectue selon les dispositions du paragraphe 19.07 ou 19.08 et selon les étapes prioritaires suivantes :

1. parmi les personnes salariées de la région qui ont postulé ;
2. parmi les personnes salariées qui, ayant été réaffectées géographiquement suite à une réorganisation ou un manque de travail, ont dû déménager et qui désirant retourner à un poste dans la localité de leur ancien endroit de travail se sont portées candidates ;
3. parmi les personnes salariées permanentes en service continu depuis cinq (5) ans au territoire Baie-James ou régies par la lettre d'entente MON – 1 depuis cinq (5) ans, qui se sont portées candidates ;
4. parmi les personnes salariées de la province qui se sont portées candidates ;
5. parmi **premièrement les personnes salariées temporaires de la région, selon le cas, ainsi que celles de la province ayant plus de mille (1 000) jours de durée de service incluant celles inscrites sur les listes de rappel et deuxièmement, celle des personnes salariées temporaires de la province, incluant celles inscrites sur les listes de rappel, conformément aux dispositions du paragraphe 19.04** ;
6. parmi **les personnes permanentes des autres unités de négociation du Syndicat canadien de la fonction publique visées par le paragraphe 19.11 A)** :
  - 1° **de la région**
  - 2° **de la province.**
7. parmi **les personnes permanentes des autres unités de négociation du Syndicat canadien de la fonction publique** ;

8. **parmi les personnes saisonnières et les personnes temporaires des autres unités de négociation du Syndicat canadien de la fonction publique. Premièrement les personnes de la région, selon le cas, ainsi que celles de la province ayant plus de mille (1 000) jours de durée de service incluant celles inscrites sur les listes de rappel et deuxièmement, celles des personnes de la province, incluant celles inscrites sur les listes de rappel.**

Les critères utilisés pour l'application des alinéas 5. et 8. sont les exigences du poste vacant et les exigences d'embauche. Advenant un grief, dans ce cas, le mandat de l'arbitre est limité à décider si les critères d'embauche ont été appliqués et si la personne salariée répond aux exigences normales du poste vacant.

## SECTION 2 : poste de niveau expert

Sous réserve des autres dispositions du présent article, la Direction convient, lorsqu'elle décide de doter un poste vacant au sens de cet article, de le faire dans les trois (3) mois en observant la procédure suivante :

La Direction affiche le poste vacant **quatorze (14) jours** au niveau de la province. Le choix de la personne candidate s'effectue selon les dispositions du paragraphe 19.09.

**19.13** La candidature d'une personne salariée n'est considérée que si elle compte au moins quatre-vingt-onze (91) jours de service continu dans son poste ou si elle a été confirmée dans son poste, selon ce qui arrive le premier.

**19.14 A)** Tout avis de poste vacant est affiché avec le niveau et mentionne la sous-spécialité ou spécialité, le nombre de postes vacants, une description des principales activités et des exigences normalisées, le nombre d'heures de travail par semaine, le lieu de travail et le numéro et le nom de l'unité structurelle. La candidature reçue en dehors des délais d'affichage n'est pas retenue.

**La mention « non vacant » est inscrite sur l'avis lorsque la Direction affiche un poste selon les dispositions du paragraphe 19.16. De plus, la Direction informe la personne candidate du statut du poste au moment où elle lui offre.**

- B) Dans les quatorze (14) jours après la fin du délai d'affichage, la Direction rend disponible au secrétaire général du Syndicat la liste des candidatures comprenant la date d'ancienneté ou la durée de service, selon le cas, le lieu de travail et l'unité syndicale d'origine de chaque personne candidate.
- C) Dans les plus brefs délais, après le choix d'une personne salariée, la Direction informe par écrit les personnes candidates et le secrétaire général du Syndicat du nom de la personne salariée choisie, de sa date d'ancienneté ou de sa durée de service, selon le cas, de sa sous-spécialité ou spécialité, de son lieu de travail, de son statut ainsi que de son unité syndicale d'origine.
- D) Dans le cas de la dotation d'un poste de niveau expert ou d'un poste de niveau intermédiaire, lorsqu'une personne salariée ayant plus d'ancienneté n'obtient pas le poste, la Direction la rencontre dans un délai raisonnable et l'informe des raisons pour lesquelles sa candidature n'a pas été retenue.

**19.15 Si une personne candidate choisie pour occuper un poste vacant est absente, elle doit occuper effectivement le poste dans un délai maximum de quatre-vingt-onze (91) jours de sa nomination, à défaut de quoi la Direction considère les autres candidatures. Cette disposition ne s'applique cependant pas à la personne salariée libérée pour une période inférieure à deux (2) mois en vertu de la lettre d'entente n° 1 et à l'employée qui s'est prévalué d'un congé en vertu de la section II de l'annexe I.**

#### **19.16 Affichage d'un poste non vacant**

Nonobstant les dispositions des paragraphes 19.10 et 19.17, tout poste laissé vacant par une personne salariée peut être immédiatement affiché, la personne candidate

choisie à la suite de cet affichage ne peut être considérée confirmée dans ce poste tant que l'ancien titulaire n'est pas confirmé dans son nouveau poste ou qu'il n'a pas terminé la période prévue au paragraphe 19.17 C).

#### **19.17 Période de probation et transfert**

- A) À la suite d'une promotion, d'une mutation, d'une rétrogradation ou d'un passage inter-unités résultant de l'application des dispositions du présent article, il s'écoule une période de probation d'au plus **trente (30) jours de service actif ou deux cent dix (210) heures régulières de service actif, selon la première des éventualités**, mais pas nécessairement consécutifs (le tout à l'intérieur d'une période de un an), au cours de laquelle la personne salariée peut être confirmée dans son nouveau poste ou retournée à son ancien poste s'il existe, sinon les dispositions du paragraphe 19.20 ou celles de l'article 32, selon le cas, s'appliquent.
- B) Au cours de sa période de probation, la personne salariée peut retourner à son ancien poste s'il existe.
- C) À la suite d'un transfert, la personne salariée peut retourner à son ancien poste à l'intérieur d'une période d'**au plus trente (30) jours de service actif ou deux cent dix (210) heures régulières de service actif, selon la première des éventualités**, mais pas nécessairement consécutifs (le tout à l'intérieur d'une période de un an).
- D) Lorsqu'une personne salariée obtient un nouveau poste en vertu de l'article 19, et que la Direction lui donne de la formation, celle-ci est exclue de la période de probation. Durant la période de formation, la personne salariée peut retourner ou être retournée à son ancien poste s'il existe, sinon les dispositions du paragraphe 19.20 ou celles de l'article 32, selon le cas, s'appliquent.

**19.18 La personne salariée nommée à un poste non régi par une convention collective du SCFP et qui n'est pas finalement confirmée dans ce poste après un maximum de**