DISPOSITIONS LOCALES
de la convention collective

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux

Centre universitaire de santé McGill (CUSM)

Mise à jour : décembre 2020

Note : Seule la version française des présentes dispositions locales sera considérée comme étant le texte officiel. En cas de divergence entre les textes français et anglais, le texte français prévaut.

MISE À JOUR		
Nº	**Date de signature**	**Objet**
1	14-08-2017	Arrangement local relatif à la lettre d'entente nº 5
2	22-01-2018	Entente relative aux assignations (clause 6.08)
3	15-06-2018	Entente relative au service de garde Radiologie générale – Centre d'activités radiologie générale – Hôpital général de Montréal (clause 10.05 B.)
4	09-09-2020	Entente relative aux modalités de l'équipe volante – Laboratoires
5	21-02-2020	Entente relative au congé partiel sans solde (clause 12.09)

A DISPOSITIONS LOCALES

B ENTENTES LOCALES

C ARRANGEMENTS LOCAUX

ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

CENTRE UNIVERSITAIRE DE SANTÉ MCGILL

TABLE DES MATIÈRES

A DISPOSITIONS LOCALES

PARTIE I ARTICLES

Article 1 Notion de postes, à l'exclusion du poste réservé et leurs modalités d'application 17

Article 2 Notion de service et de centre d'activités 18

Article 3 Durée et modalités de la période de probation 19

Article 4 Poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire : définition et circonstances requises pour le combler 20

Article 5 Notion de déplacement et ses modalités d'application, à l'exclusion de la rémunération 22

Article 6 Règles applicables aux personnes salariées lors d'assignations temporaires, à l'exclusion de celles relatives aux personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi, aux personnes salariées en invalidité et aux personnes salariées bénéficiant du régime de droits parentaux 24

Article 7 Mutations volontaires 31

Article 8 Procédure de supplantation, à l'exclusion de la rémunération 40

Article 9 Aménagement des heures et de la semaine de travail, à l'exclusion de la rémunération 43

Article 10 Temps supplémentaire, rappel au travail et disponibilité, à l'exclusion de la rémunération 47

Article 11 Congés fériés, congés mobiles et congés annuels, à l'exclusion des quanta et de la rémunération 51

Article 12 Congés sans solde, à l'exclusion de ceux prévus au régime de droits parentaux et de celui pour œuvrer au sein d'un établissement nordique 56

Article 13 Développement des ressources humaines, à l'exclusion des montants alloués et du recyclage des personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi 61

Article 14 Règles d'éthique entre les parties 65

Article 15 Affichage d'avis 66

TABLE DES MATIÈRES

Article 16 Ordres professionnels 67

Article 17 Pratique et responsabilité professionnelle 68

Article 18 Transport des usagers 69

Article 19 Perte et destruction de biens personnels 70

Article 20 Uniformes 71

Article 21 Vestiaire et salle d'habillage 72

Article 22 Modalités de paiement des salaires 73

Article 23 Établissement d'une caisse d'économie 76

Article 24 Allocations de déplacement, à l'exception des quanta 77

Article 25 Durée des dispositions locales 78

PARTIE II ANNEXE

Annexe 1
Référence aux dispositions nationales 83

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente nº 1
Relative à l'assignation temporaire de personnes salariées techniciennes à temps complet 87

Lettre d'entente nº 2
Relative au fractionnement des assignations pour combler des postes temporairement dépourvus de titulaires 88

Lettre d'entente nº 3
Relative la répartition des heures de travail 89

♦Annexe A :
Répartitions des heures de travail en vigueur dans les centres d'activités au moment de la signature de la présente entente 91

♦Annexe B :
Formulaire de demande d'arbitrage accéléré 92

TABLE DES MATIÈRES

Lettre d'entente nº 4
Concernant la période plus courte de congé annuel 94

Lettre d'entente nº 5
Concernant la conversion des heures 96

Lettre d'entente nº 6
Relative au registre de postes 99

PARTIE IV LETTRES D'INTENTION

Lettre d'intention nº 1
Relative au service de garde 103

Lettre d'intention nº 2
Concernant l'affichage des postes vacants ou nouvellement créés 104

B ENTENTES LOCALES

Entente locale nº 1
Relative aux assignations 109

Entente locale nº 2
Relative au service de garde Radiologie générale – Centre d'activités radiologie générale - Hôpital général de Montréal 113

Entente locale nº 3
Relative aux modalités de l'équipe volante – Laboratoires (extrait) 114

Entente locale nº 4
Relative au congé partiel sans solde (extrait) 119

C ARRANGEMENTS LOCAUX

Arrangement local
Relatif à la lettre d'entente nº 5 125

A DISPOSITIONS LOCALES

DISPOSITIONS LOCALES

intervenues entre

L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

et

LE CENTRE UNIVERSITAIRE DE SANTÉ McGILL

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

NOTION DE POSTES, À L'EXCLUSION DU POSTE RÉSERVÉ ET LEURS MODALITÉS D'APPLICATION

1.01 Poste simple

Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales et à leurs annexes.

1.02 Poste composé

Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur de plusieurs centres d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux dispositions nationales et à leurs annexes. Le poste d'équipe volante ne peut être une constituante du poste composé.

ARTICLE 2
NOTION DE SERVICE ET DE CENTRE D'ACTIVITÉS

2.01 Centre d'activités

Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.

Le centre d'activités peut être une section de bénéficiaires chroniques ou de bénéficiaires psychiatriques, un département de laboratoire ou de radiologie, un programme ou un point de service, etc.

Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention l'Employeur fournit la liste des centres d'activités existant au moment de la signature de la présente convention collective locale.

ARTICLE 3
DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

3.01 La personne nouvellement embauchée est soumise à une période de probation dont la durée lui est communiquée lors de son embauche.

3.02 La personne salariée nouvellement embauchée, dont le titre d'emploi requiert un diplôme collégial, est soumise à une période de probation de cinquante (50) jours de travail.

3.03 La personne salariée nouvellement embauchée, dont le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire, est soumise à une période de probation de cent vingt (120) jours de travail.

3.04 Si l'Employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'une (1) année depuis son départ.

3.05 La période de probation d'une personne salariée peut être prolongée par une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur.

3.06 Lorsqu'une personne est assujettie à un programme d'accueil et d'orientation, la durée de la période de probation, telle qu'établie à la présente convention collective, n'est pas prolongée.

ARTICLE 4

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA PERSONNE TITULAIRE : DÉFINITION ET CIRCONSTANCES REQUISES POUR LE COMBLER

4.01 Postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire

Les postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire sont les postes dont la personne titulaire est absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

a) maladie ou accident;

b) vacances;

c) congés parentaux;

d) période comprise entre la date où un poste devient vacant ou est créé et la date d'entrée en fonction de la personne titulaire;

e) période durant laquelle l'Employeur attend la personne salariée référée par le Service régional de main d'œuvre (SRMO);

f) toute absence, sauf celle où la personne titulaire n'a pas le droit de reprendre son poste à son retour;

g) libérations syndicales;

h) congés fériés et compensatoires;

i) absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement à l'extérieur de l'unité de négociation;

j) les congés chômés découlant de la conversion en temps de primes et en application de la clause 19.02 des dispositions nationales.

4.02 Les postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire ne sont pas considérés comme vacants et sont comblés en tenant compte des besoins du centre d'activités dans l'ordre suivant :

1) par les personnes salariées de l'équipe volante;

2) par les personnes salariées de l'équipe de remplacement prévue à la clause 15.01 des dispositions nationales;

3) par les personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

4.03 Cependant, lorsque l'Employeur décide de combler un poste, il peut le combler de façon complète, partielle et/ou interrompue. Si l'Employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon complète, partielle et/ou interrompue, il communique, à la demande du Syndicat, les raisons de sa décision.

ARTICLE 5

NOTION DE DÉPLACEMENT ET SES MODALITÉS D'APPLICATION, À L'EXCLUSION DE LA RÉMUNÉRATION

5.01 Déplacement

Désigne toute mutation temporaire d'une personne salariée effectuée à la demande de l'Employeur.

5.02 Il est convenu que l'Employeur peut réaffecter temporairement durant son quart de travail une personne salariée lorsque les besoins d'un centre d'activités l'exigent, dans les cas suivants :

A. Dans les cas fortuits ou de force majeure.

Tel déplacement se fait par ordre inverse d'ancienneté pourvu que la personne salariée satisfasse aux exigences normales de la tâche. Une personne salariée ne peut être déplacée plus d'une fois par quart de travail.

B. Dans les cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités déterminé.

Dans une telle éventualité, l'Employeur ne peut déplacer une personne salariée si l'utilisation d'autres moyens s'avère opportune. Tel déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail et être répétitif.

Ces déplacements se font par ancienneté parmi les personnes volontaires ou, à défaut de personnes volontaires, par ordre inverse d'ancienneté, pourvu que dans tous les cas la personne salariée satisfasse aux exigences de la tâche.

C. Dans les cas de fermeture temporaire, totale ou partielle d'un centre d'activités, telle la période de congé annuel, des travaux de réfection, de décontamination. Telles fermetures ne peuvent excéder quatre (4) mois.

À l'occasion de ces déplacements, l'Employeur affiche une liste des assignations disponibles pendant une période de sept (7) jours (sauf dans les cas de décontamination) et les personnes salariées y inscrivent leur préférence, et ce, par ordre d'ancienneté. Ces déplacements s'effectuent en tenant compte des exigences normales de la tâche.

D. Autres circonstances exceptionnelles, auquel cas l'Employeur informe le Syndicat à l'avance, si possible.

5.03 La présente clause n'a pas pour objet d'empêcher une personne salariée de se porter volontaire à un déplacement dans le cadre et selon les dispositions prévues aux alinéas précédents.

ARTICLE 6

ASSIGNATIONS TEMPORAIRES, À L'EXCLUSION DE CELLES RELATIVES AUX PERSONNES SALARIÉES BÉNÉFICIANT DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI, AUX PERSONNES SALARIÉES EN INVALIDITÉ ET AUX PERSONNES SALARIÉES BÉNÉFICIANT DU RÉGIME DE DROITS PARENTAUX

SECTION I

6.01 Liste de disponibilité

La liste de disponibilité est utilisée pour suppléer à l'équipe de remplacement visée à la clause 15.01, alinéa 2, des dispositions nationales, à l'équipe volante et plus particulièrement afin de combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités, et pour exécuter des travaux à durée limitée inférieure à six (6) mois (sauf entente entre les parties, cette entente pouvant être renouvelée).

6.02 Cette liste comprend les noms des personnes suivantes :

a. Toute personne salariée mise à pied autre que celle visée à la clause 15.03 des dispositions nationales.

b. Obligatoirement, toute personne salariée non détentrice de poste qui a terminé une période d'emploi temporaire.

c. Toute personne salariée à temps partiel exprimant une disponibilité supplémentaire.

d. Toute personne salariée qui décide de démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues au 4^{e} alinéa de la clause 13.05 des dispositions nationales.

- La personne salariée à temps complet ne peut se prévaloir de l'article 7 de la présente convention collective pour l'obtention d'un poste à temps complet au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité.

- La personne salariée à temps partiel ne peut se prévaloir de l'article 7 de la présente convention collective au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité.

- Malgré ce qui précède, la candidature d'une personne salariée à un poste sera considérée lorsque, suite à l'application des dispositions

de la convention collective, il n'y a aucune personne candidate qui satisfait aux exigences normales de la tâche.

e. Toute personne venant de l'extérieur qui désire y être inscrite et que l'Employeur accepte d'inscrire.

6.03 **A.** Pour être inscrite sur la liste de disponibilité, la personne salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les titres d'emploi, les journées de la semaine et les heures de la journée pour lesquels elle assure sa disponibilité.

La personne salariée peut s'inscrire à plus d'un titre d'emploi en autant qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) journées de travail par semaine dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines (ou aux trois (3) semaines si elle assure une disponibilité dans plus d'un établissement). La disponibilité minimale n'a pas pour effet de priver la personne salariée des congés ou absences auxquels elle a droit en vertu de la présente convention collective ou des dispositions nationales.

Cependant, dans le cas de la personne salariée à temps partiel, la disponibilité minimale prévue à la présente clause est diminuée du nombre de jours où elle est titulaire de poste.

La disponibilité pour des journées de travail la fin de semaine n'est requise que pour les centres d'activités dont les opérations nécessitent du personnel régulier les fins de semaine.

La personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité de plus d'un établissement n'est pas tenue de respecter la disponibilité qu'elle a exprimée lorsqu'elle a accepté, dans un autre établissement, une assignation qui est incompatible avec une telle disponibilité. Aucun refus de respecter sa disponibilité ne pourra lui être opposé à la condition qu'elle ait avisé l'Employeur à l'avance quant à son indisponibilité.

B. Sous réserve des exceptions mentionnées ci-haut, la personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité ne peut se déclarer indisponible, sauf pour les motifs d'absence prévus à la convention collective.

6.04 Lors de l'inscription d'une personne salariée sur la liste de disponibilité, de sa réinscription ou de la modification de disponibilité, l'Employeur transmet au Syndicat le nom de cette personne salariée ainsi que les disponibilités qu'elle a exprimées.

6.05 En vertu de cette liste et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les postes temporairement dépourvus de leur titulaire selon l'ancienneté des personnes salariées inscrites sur cette liste, en autant que celles-ci répondent aux exigences normales de la tâche et qu'il se soit écoulé un minimum de seize (16) heures à l'occasion d'un changement de quart.

Toutefois, une personne salariée ne peut se voir refuser une assignation de cinq (5) jours et plus du seul fait de l'application de l'alinéa précédent. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas rémunérée au taux de temps supplémentaire.

Une personne salariée ne peut se voir refuser une assignation de plus de vingt-huit (28) jours du seul fait qu'elle a complété cinq (5) jours de travail dans une même semaine. Les dispositions au sujet du temps supplémentaire ainsi que de la clause 19.04 des dispositions nationales ne s'appliquent pas.

Une personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut être assignée à l'avance. Néanmoins, cette assignation est annulée et offerte à une personne salariée plus ancienne si cette dernière devient disponible plus de deux (2) jours (à l'exclusion des fins de semaines et des congés fériés) avant la date du début de cette assignation. De même, la personne salariée assignée à l'avance est réputée disponible pour toute autre assignation s'il reste plus de deux (2) jours (à l'exclusion des fins de semaines et des congés fériés) avant la date du début de l'assignation déjà octroyée.

6.06 Assignation des personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste

A. Lorsque la durée prévue de l'assignation est de cinq (5) jours et plus ou de dix (10) jours et plus, dans le cas d'une assignation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante, une personne salariée à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste et obtenir par titre d'emploi et par ordre d'ancienneté cette assignation dans son centre d'activités, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche et que son ancienneté soit supérieure à celle des autres personnes salariées de la liste de disponibilité.

Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités concerné.

B. Lorsque la durée de l'assignation est de moins de cinq (5) jours ou de moins de dix (10) jours dans le cas d'une assignation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante ou encore lorsque la durée de l'assignation est indéterminée, la personne salariée à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut obtenir cette assignation

dans son centre d'activités, et ce, prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité, par titre d'emploi et par ordre d'ancienneté, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.

Si la disponibilité exprimée par cette personne salariée ne correspond pas entièrement à l'assignation à effectuer, la partie non comblée de l'assignation est accordée selon les mêmes modalités aux autres personnes salariées à temps partiel du centre d'activités.

Si l'assignation n'a pu être entièrement comblée par les personnes salariées à temps partiel du centre d'activités, la partie non comblée de l'assignation est offerte à une personne salariée de la liste de disponibilité.

C. Lorsque la durée de l'absence indéterminée devient connue et qu'elle est égale ou supérieure à cinq (5) jours, l'Employeur accorde une nouvelle assignation conformément à l'alinéa A) de la clause 6.06.

6.07 Lorsqu'un remplacement de vingt (20) semaines et plus débute alors qu'une personne salariée de la liste de disponibilité est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours.

Lorsqu'une assignation de trente (30) jours et plus débute alors qu'une personne salariée de la liste de disponibilité est absente pour une raison prévue à la convention collective, celle-ci est réputée disponible pour une telle assignation si elle peut occuper cette assignation à compter du jour suivant la journée où débute l'assignation.

6.08* Pour les assignations de trente (30) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la personne salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés à la clause 4.01 de la présente convention collective des particularités suivantes :

a) l'identité du poste;

b) le nom de la personne titulaire (s'il y a lieu);

c) la durée probable de l'emploi;

d) le salaire.

* Voir l'entente relative aux assignations [22-01-2018].

Pour les assignations de moins de trente (30) jours, ces particularités ne sont communiquées à la personne salariée que sur demande.

De plus, dans tous les cas, l'Employeur transmet de façon électronique au Syndicat ces mêmes particularités dans les dix (10) jours qui suivent la fin de chaque mois.

6.09 Lorsque l'Employeur raye un nom sur la liste de disponibilité, il fait parvenir un avis écrit indiquant les motifs à cet effet, tant à la personne salariée concernée qu'au Syndicat.

6.10 Remplacement de congés annuels

Pour le remplacement de congés annuels débutant au cours de la période estivale de congé annuel, les personnes salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de leur titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des assignations consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule assignation aux fins d'application de la clause 6.05. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

6.11 Fin de l’assignation

La personne salariée de la liste de disponibilité n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire en vertu de la clause 25.27 des dispositions nationales si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié. De même, elle n’est pas tenue de poursuivre un remplacement lorsque la personne salariée titulaire du poste est en invalidité et qu’elle débute une période de réadaptation sur son poste en vertu de la clause 30.19 des dispositions nationales.

Cependant, la personne salariée ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification aux congés sans solde en prolongation des congés parentaux prévus à la clause 25.27 et suivants des dispositions nationales.

6.12 Remplacement d’un poste supérieur

Lorsqu’un poste supérieur au titre d’emploi minimal de la catégorie d’emploi compris dans l’unité de négociation devient temporairement dépourvu de titulaire et que l’Employeur décide de combler de façon complète, partielle et/ou interrompue, l’Employeur l’offre par ordre d’ancienneté aux personnes salariées à temps complet ou à temps partiel du centre d’activités concerné à

la condition que celles-ci répondent aux exigences normales de la tâche, ceci avant d'utiliser les mécanismes prévus au présent article. Une fois terminé, elle reprend son poste jusque-là considéré temporairement dépourvu de son titulaire. La personne salariée ainsi assignée détient alors le titre d'emploi de la personne salariée qu'elle remplace. En application de l'article 9 des dispositions nationales, elle reçoit le salaire prévu à l'échelon de ce titre d'emploi correspondant à celui qu'elle détient dans son échelle de salaire.

6.13 La personne salariée qui occupe successivement un ou des poste(s) temporairement dépourvu(s) de son (leur) titulaire ou qui comble un (1) ou des surcroît(s) temporaire(s) de travail ou qui exécute des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties, pour une durée de six (6) mois ou plus, reçoit, si possible, un préavis écrit de fin d'assignation de deux (2) semaines.

6.14 Programme d'orientation

L'Employeur s'efforce d'orienter un nombre de personnes salariées suffisant pour tenir compte des besoins d'assignation dans les centres d'activités pour lesquels il requiert que les personnes salariées soient orientées.

Lorsqu'un programme d'orientation est offert aux personnes salariées l'Employeur procède par ancienneté, en tenant compte des principes suivants :

- Les besoins de l'Employeur;
- L'intérêt exprimé par les personnes salariées;
- Les exigences normales de la tâche autres que l'orientation;
- La disponibilité;
- La polyvalence et la stabilité de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'établissement.

Sur demande, l'Employeur informe la personne salariée visée des motifs pour lesquels elle ne peut bénéficier du programme d'orientation.

SECTION II

ÉQUIPE VOLANTE

6.15 1. L'Employeur peut constituer des équipes volantes en fonction des besoins de l'établissement.

2. Le poste de l'équipe volante peut comporter plus d'un titre d'emploi.

3. Le poste d’équipe volante est affiché et comblé selon les dispositions prévues à l’article 7 de la présente convention collective.

4. L’Employeur s’efforce d’assigner la même personne salariée pour la durée totale d’une assignation.

5. Lorsque aucune assignation n'est disponible pour une personne salariée de l'équipe volante, l'Employeur peut lui accorder une assignation détenue par une personne salariée de la liste de disponibilité. La personne salariée ainsi visée est celle qui a le moins d'ancienneté parmi celles détenant une assignation à laquelle il reste moins de vingt (20) jours à écouler et pour laquelle la personne salariée de l'équipe volante rencontre les exigences normales de la tâche.

6. Les parties peuvent convenir des modalités d’assignation de l’équipe volante.

ARTICLE 7
MUTATIONS VOLONTAIRES

SECTION I

À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

7.01 Sous réserve de l'article 15 des dispositions nationales, l'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévus aux clauses 14.01 à 14.07 des dispositions nationales ainsi que par une réorganisation du travail**,** l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de sa vacance.

L'affichage se fait sur le réseau intranet de l'Employeur durant une période de quinze (15) jours.

En même temps, l'Employeur transmet une copie de l'affichage au Syndicat.

7.02 L'avis affiché, suivant les dispositions de la clause 7.01, contient les indications suivantes :

1) le titre d'emploi et le libellé apparaissant aux dispositions nationales;
2) l'échelle de salaire;
3) le supplément, s'il y a lieu;
4) le ou les centre(s) d'activités;
5) le quart de travail;
6) le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
7) la période d'affichage;
8) les exigences suivantes, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions :
   - pour un titre d'emploi pour lequel un diplôme universitaire n'est pas requis :
     - la formation académique
     - l'expérience

- pour un titre d'emploi pour lequel un diplôme universitaire est requis :
    - la formation académique
    - l'expérience
    - les aptitudes

9) dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimal d'heures de travail par période de quatre (4) semaines;

10) le port d'attache, à titre indicatif seulement;

11) dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les centres d'activités mentionnés à 4);

12) dans les centres d'activités situés sur un site, l'Employeur désigne le site; dans les centres d'activités multisites, dans le cas de postes composés multisites, de postes d'une équipe volante multisites et de postes CUSM**,** l'Employeur désigne le site habituel de travail**.**

L'affichage peut comporter également toute autre indication susceptible de renseigner les personnes salariées quant au lieu habituel de travail ou à l'aire habituelle de travail.

7.03 Toute personne salariée a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie par l'Employeur.

Cette personne salariée peut, avant de solliciter le poste, prendre connaissance des candidatures. La liste des candidats est disponible sur le réseau intranet.

Une personne salariée ne peut obtenir, dans une période de douze (12) mois, plus de trois (3) mutations, sauf s'il s'agit d'une promotion, d'un changement de statut ou encore s'il n'y a pas d'autre personne salariée candidate.

En application de la clause 13.05 des dispositions nationales, une personne salariée à temps partiel qui obtient un poste à temps complet devient une personne salariée à temps complet; de même, une personne salariée à temps complet qui obtient un poste à temps partiel devient une personne salariée à temps partiel.

7.04 La liste des candidatures apparaît sur le réseau intranet jusqu'à la fin de l'affichage et par la suite est transmise au Syndicat lors de la nomination de la personne salariée retenue.

7.05 **A.** Pour les postes pour lesquels un diplôme universitaire n'est pas exigé, l'ancienneté détermine la personne salariée candidate à qui le poste est octroyé parmi celles qui satisfont aux exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

B. Pour les postes pour lesquels un diplôme universitaire est exigé, le poste est accordé à la personne salariée candidate la plus compétente parmi celles qui ont posé leur candidature et qui répond aux exigences pertinentes en tenant compte des facteurs d'habileté et de compétence clinique dont :

- l'expérience dans la catégorie d'emploi visée;
- l'expérience dans le titre d'emploi visé;
- l'expérience dans le centre d'activités visé;
- la formation académique;
- les aptitudes.

En cas d'égalité entre deux (2) ou plusieurs personnes candidates satisfaisant le mieux aux critères, l'ancienneté constitue le critère déterminant.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

7.06 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et de l'article 15 des dispositions nationales.

7.07 **Registre de poste**

Un registre de postes est établi afin de permettre aux seules personnes salariées absentes deux (2) semaines consécutives et plus pour l'un des motifs prévus à la présente convention collective ou aux dispositions nationales d'obtenir un changement de poste en s'inscrivant à l'avance en tant que personne salariée intéressée advenant une vacance à l'un des postes souhaités. L'inscription au registre est valide pour la durée de l'absence de la personne salariée selon les modalités prévues aux clauses qui suivent.

7.08 L'inscription au registre de poste se fait à la suite d'un avis écrit de la personne salariée à l'Employeur et est considérée comme une candidature au poste affiché.

7.09 La personne salariée doit compléter le formulaire à cet effet pour chacun des postes convoités. Une personne salariée ne peut s'inscrire que pour un maximum de cinq (5) centres d'activités en tout temps de l'année. Si un poste pour lequel la personne salariée s'est inscrite au registre lui est offert, alors son nom est retiré du registre sous ce poste pour le reste de l'année à courir.

7.10 L'Employeur effectue la nomination de la personne salariée dans les vingt (20) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre de poste, à moins d'un délai additionnel découlant de l'évaluation des exigences normales requises ou de la difficulté de rejoindre les personnes salariées candidates. Il avise par écrit la personne salariée de sa nomination.

La liste des nominations est accessible par le réseau intranet. À chaque période comptable, l'Employeur transmet la liste des nominations au Syndicat.

L'entrée en fonction de la personne salariée se fait au plus tard dans les soixante (60) jours de la date de nomination.

7.11 Période d'essai et d'initiation

La personne salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail.

Si l'ancien poste que réintègre la personne salariée est détenu par une autre personne salariée dont la période d'initiation et d'essai est terminée, ce poste est réputé n'avoir pas été attribué, et ce, jusqu'à ce que chacune des salariées ainsi affectée recouvre son ancien poste.

S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur offre le poste à une autre personne candidate selon les modalités prévues au présent article ou celles prévues aux dispositions nationales.

Durant cette période d'initiation et d'essai, la personne salariée ne peut postuler à un autre poste.

7.12 Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel

1- Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un centre d'activités, à condition que la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les personnes salariées détentrices de poste à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2) et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par application de la clause 19.04 des dispositions nationales.

2- Sous réserve de la clause 7.13, dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat en lui fournissant les indications prévues à la clause 7.02 et procède selon les modalités suivantes :

a) dans les centres d'activités où il n'existe aucun roulement des quarts de travail :

i) le poste est offert dans le centre d'activités concerné, par ordre d'ancienneté aux personnes salariées détentrices de postes à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail. Les heures de travail du poste sont accordées en totalité ou en partie, par ancienneté, à la personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel qui, par l'addition de ces heures de travail, devient une personne salariée à temps complet dans la mesure où l'ensemble des heures de travail restant, s'il en est, sont totalement récupérées par les autres personnes salariées détentrices de postes à temps partiel du centre d'activités. Si tel n'est pas le cas, le poste est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article;

ii) si aucune personne salariée détentrice de poste à temps partiel ne veut, ou ne peut par l'addition des heures offertes, devenir une personne salariée à temps complet, les heures de travail du poste sont offertes par ordre d'ancienneté aux personnes salariées détentrices de postes à temps partiel de ce centre d'activités dans la mesure où l'ensemble des heures du poste sont récupérées totalement par une ou des personnes salariées détentrices de postes à temps partiel. Si tel n'est pas le cas, le poste est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.

b) dans les centres d'activités où il existe un roulement des quarts de travail, les modalités ci-haut prévues s'appliquent sauf pour ce qui suit et en autant qu'il n'y ait pas augmentation du roulement des quarts de travail :

i) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste stable, seules les personnes salariées détentrices de postes à temps partiel stables sur le même quart de travail peuvent se voir offrir les heures de travail du poste;

ii) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste soumis au roulement des quarts de travail, toutes les personnes salariées détentrices de postes à temps partiel assumant le roulement des quarts de travail peuvent se voir offrir les heures de travail du poste.

3- En aucune circonstance l'application de la procédure qui précède ne doit entraîner un résidu de poste à afficher qui serait inférieur à un poste de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours.

4- Suite à l'application de la procédure qui précède, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à chaque personne salariée visée et au Syndicat le statut et le nombre minimal d'heures de travail de son poste par période de quatre (4) semaines.

7.13 Lorsqu'un poste à temps partiel égal ou supérieur à quatre-vingt-dix-huit (98) heures de travail par période de quatre (4) semaines est créé ou devient vacant, il est exempt de la présente procédure et est affiché conformément à la clause 7.01.

SECTION II

CHANGEMENT DE SITES HABITUELS

7.14 Dans le cas de centre d'activités multisites, le site habituel de travail de la personne salariée peut faire l'objet d'un changement temporaire ou d'un changement permanent.

L'Employeur produit au Syndicat, dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la liste des sites habituels existant à la date de la signature et ensuite, au plus tard le 1er mai de chaque année, la liste des sites habituels existant au 1er avril précédent, si des changements ont été effectués.

7.15 Changement temporaire du site habituel de travail

Un tel changement ne peut se faire qu'après avoir épuisé les moyens opportuns pour répondre aux besoins du centre d'activités, et ne peut

excéder trois (3) mois à moins d'entente entre les parties, et ce, dans les circonstances suivantes :

- pénurie de personnel;
- absences imprévisibles des personnes salariées;
- variation circonstancielle de la clientèle ou des services à dispenser;
- mandat spécifique (monitorat, stages, projets de recherche);
- toute autre circonstance convenue entre les parties.

Avant de procéder à un changement temporaire du site habituel de travail, l'Employeur avise par écrit le Syndicat et les personnes salariées du centre d'activités concerné au moins sept (7) jours à l'avance. Advenant le cas où la situation ne permet pas de respecter ce délai, l'Employeur procède en avisant par écrit les personnes salariées du centre d'activités concerné et le Syndicat.

Ce changement de site est offert sur une base volontaire et par ancienneté aux personnes salariées du titre d'emploi aptes à effectuer le travail requis. À défaut de personnes volontaires, l'Employeur procède par ordre inverse d'ancienneté.

La personne salariée ainsi déplacée réintègre son poste à la fin de la période du déplacement avec le salaire et les mêmes avantages prévus à ce poste.

7.16 Changement permanent du site habituel de travail

Un tel changement ne peut se faire que dans les circonstances suivantes :

- modification de la structure médicale ou professionnelle;
- modification des services à offrir à la clientèle;
- variation qualitative ou quantitative de la clientèle;
- toute autre circonstance convenue entre les parties.

Avant de procéder à un changement permanent du site habituel de travail, l'Employeur avise par écrit le Syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance. Dans ce même délai, l'Employeur informe les personnes salariées par un avis affiché dans le centre d'activités concerné.

Ce changement de site vers un ou plusieurs sites est offert sur une base volontaire et par ancienneté aux personnes salariées du titre d'emploi satisfaisant aux exigences de la tâche. À défaut de personnes volontaires, l'Employeur procède par ordre inverse d'ancienneté.

Dans ces circonstances, le site habituel de travail mentionné à l'affichage en vertu de la clause 7.02-12) est modifié de façon permanente. Un avis écrit

est transmis à la personne salariée et au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la modification.

L'Employeur s'engage à minimiser les impacts négatifs de tels déplacements sur ses ressources humaines.

SECTION III
À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

7.17 Toute personne salariée visée par la présente convention collective peut se porter candidate à tout poste vacant ou nouvellement créé immédiatement supérieur à ceux visés par l'unité de négociation selon les structures administratives de l'établissement.

Le cas échéant, ces postes sont affichés selon les politiques et modalités applicables chez l'Employeur.

7.18 Dans le but d'améliorer les communications entre l'Employeur et les personnes salariées, et aux fins de permettre aux personnes salariées de poser leur candidature, l'Employeur convient de prendre les moyens appropriés pour informer les personnes salariées de toute vacance ou création de poste hiérarchiquement supérieur aux postes mentionnés à la clause 7.17 du présent article.

7.19 Le poste est accordé à la personne candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé, qu'elle vienne ou non de l'unité de négociation représentée par le Syndicat.

Si plusieurs personnes candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'années de service chez l'Employeur, qu'elle soit ou non couverte par le certificat d'accréditation.

7.20 L'Employeur avise par écrit la personne salariée de sa nomination. Il publicise la nomination et en transmet copie au Syndicat.

7.21 La personne salariée à qui le poste est attribué est soumise à une période de probation selon les règles applicables chez l'Employeur.

Au cours de cette période, la personne salariée peut réintégrer son ancien poste à l'intérieur de l'unité d'accréditation, sans préjudice à ses droits acquis.

7.22 Assignation temporaire à l'extérieur de l'unité de négociation

La personne salariée visée par le 3e alinéa de la clause 1.01 des dispositions nationales est également régie par les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 8
PROCÉDURE DE SUPPLANTATION, À L'EXCLUSION DE LA RÉMUNÉRATION

8.01 La personne salariée dont le poste est aboli ou celle affectée par la procédure de supplantation, avant d'enclencher ou de poursuivre la procédure de supplantation, peut accepter l'offre d'un poste parmi tous les postes demeurés vacants après la période de nomination.

Advenant qu'une personne salariée ainsi nommée décide, pendant sa période d'initiation et d'essai, de ne pas conserver le poste ou est appelée à mettre fin à la période d'initiation et d'essai à la demande de l'Employeur, elle le fait sans préjudice à ses droits acquis à la procédure de supplantation.

La personne salariée qui conserve un poste obtenu selon la procédure mentionnée ci-haut ou qui obtient un poste conformément à l'article 7 de la présente convention collective, cesse d'être visée par la procédure de supplantation et/ou mise à pied dès qu'elle termine sa période d'initiation et d'essai.

8.02 Dans le cas de supplantation et/ou de mise à pied et dans le cas de mesures spéciales prévues aux dispositions nationales, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle que la procédure de supplantation et/ou de mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après :

1. Dans un titre d'emploi, dans un statut et dans un quart de travail visés à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la personne salariée de ce titre d'emploi, de ce statut et de ce quart de travail qui a le moins d'ancienneté en est affectée;

2. Cette personne salariée peut supplanter dans un autre centre d'activités, à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la personne salariée du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail ayant le moins d'ancienneté ou supplanter dans le même centre d'activités, la personne salariée du même titre d'emploi, du même statut, d'un autre quart de travail ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite;

3. La personne salariée qui n'a pu utiliser la deuxième étape supplante la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche;

4. La personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans le titre d'emploi et dans le statut visés peut supplanter dans un autre titre d'emploi dans la même profession, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté.

   Chaque personne salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite à la clause 8.02 pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté est inférieure à la sienne.

5. À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement. Elle est alors régie par les dispositions, conditions et droits prévus à l'article 6 de la présente convention collective de travail. Elle cesse alors de bénéficier des dispositions de l'article 15 des dispositions nationales au sujet de la sécurité d'emploi.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

8.03 Lorsqu'une personne salariée à temps partiel supplante une autre personne salariée à temps partiel, en plus des règles prévues à la présente clause, elle doit supplanter une personne salariée à temps partiel dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures de travail du poste qu'elle détenait. Elle peut également supplanter une personne salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures de travail est inférieur à celui du poste qu'elle détenait auquel cas, la clause 14.19 des dispositions nationales s'applique.

8.04 La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue ci-haut. Dans ce cas, elle doit accepter de devenir une personne salariée à temps complet. De la même façon, une personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue ci-haut. Dans ce cas, elle doit accepter de devenir une personne salariée à temps partiel et son salaire est établi selon la clause 14.19 des dispositions nationales.

8.05 Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi après l'application de toute la procédure prévue à la clause 8.02, à la condition que les heures de travail des

personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, ne donnent pas ouverture à la clause 19.14 des dispositions nationales, et constituent, une fois juxtaposées, des journées de travail ou une semaine de travail normale et régulière aux termes de l'article 9 de la présente convention collective de travail et de la clause 9.08 des dispositions nationales et des dispositions de la présente convention collective.

8.06 La personne salariée visée par l'application des clauses qui précèdent reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Une copie de l'avis est transmise au Syndicat.

8.07 Les supplantations occasionnées en vertu de clauses précédentes peuvent se faire simultanément ou successivement.

8.08 Les personnes salariées professionnelles diplômées universitaires bénéficient des dispositions du présent article sous réserve que la procédure de supplantation prévue s'applique uniquement entre elles.

La personne salariée, pour supplanter une personne salariée dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi, doit posséder les qualifications requises et répondre aux exigences de la tâche.

Aux fins d'application de la présente clause, sont considérées comme personnes salariées professionnelles diplômées universitaires, les personnes salariées dont le titre d'emploi exige de posséder un diplôme universitaire terminal.

ARTICLE 9

AMÉNAGEMENT DES HEURES ET DE LA SEMAINE DE TRAVAIL, À L'EXCLUSION DE LA RÉMUNÉRATION

9.01 Répartition de la semaine

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. Elle s'établit de 00:01 heure, le dimanche, à 24:00 heures, le samedi.

Sous réserve de l'alinéa 2 de la clause 9.08 des dispositions nationales, le nombre d'heures de travail par semaine pour chacun des titres d'emploi est celui prévu à la Nomenclature des titres d'emploi et est réparti également en cinq (5) jours de travail.

9.02 Période de repas

La période allouée pour le repas ne doit être ni inférieure à une demi-heure (½) ni supérieure à une (1) heure. La durée effective de cette période est déterminée après entente avec les personnes salariées du centre d'activités.

Sauf après entente avec le superviseur, la personne salariée ne peut prendre sa période de repas ni au début ni à la fin de la journée de travail.

Pour les quarts de soir, de nuit et de fin de semaine, la période de repas doit être prise à l'intérieur de la période-étalon de trois (3) heures établie au milieu du quart de travail**.**

La personne salariée n'est pas tenue de prendre ses repas à l'établissement.

9.03 Période de repos

En application de la clause 24.09 des dispositions nationales, le moment de la prise effective des périodes de repos est déterminé en tenant compte des besoins du centre d'activités et après entente avec le superviseur.

9.04 Repos hebdomadaire

Il est accordé à toute personne salariée deux (2) journées complètes et consécutives de repos par semaine, à moins d'impossibilité. Cependant, après réception d'une demande à cet effet, l'Employeur pourra permettre à une personne salariée de prendre quatre (4) journées consécutives de repos par deux (2) semaines.

9.05 Échange d'horaire

Après avoir fait une demande par écrit au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, il est loisible à deux (2) personnes salariées d'un même centre d'activités d'échanger entre elles une partie ou la totalité de leur repos hebdomadaire et/ou leur horaire de travail tel qu'établi, après entente avec leur superviseur. Les dispositions de l'article sur le temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ce cas.

9.06 Nombre et répartition des fins de semaine

L'Employeur doit organiser sa répartition du travail de façon telle que les personnes salariées soient en congé à tour de rôle. Il accorde aux personnes salariées le plus grand nombre de fins de semaine possible en tenant compte des exigences du centre d'activités et de la disponibilité du personnel.

L'Employeur assure à chaque personne salariée une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier de telle sorte qu'elle ne travaille jamais deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2e) fin de semaine consécutive. Cette obligation ne s'applique pas dans des situations particulières pour lesquelles l'insuffisance de personnel ne permet pas à l'Employeur de mettre en place les mécanismes pour assurer la fin de semaine sur deux. Dans ces circonstances, il doit assurer, à chaque personne salariée, un minimum d'une (1) fin de semaine par période de trois (3) semaines de calendrier, de telle sorte que la personne salariée ne travaille jamais plus de deux (2) fins de semaine consécutives.

Aux fins de la présente clause, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

9.07 Affichage des horaires

Les horaires de travail et des congés sont affichés aux endroits habituels au moins deux (2) semaines à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.

Ils sont déterminés par l'Employeur en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées.

L'Employeur doit mentionner, dans l'horaire de travail, les heures du début et de la fin de chaque quart de travail des personnes salariées. Il ne peut changer lesdites heures sans motif valable et sans donner un avis d'une (1) semaine, à moins du consentement de la personne salariée impliquée.

L’Employeur peut inclure le nom des personnes salariées qui effectuent un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour des absences qui sont connues lors de l’affichage de l’horaire.

Les horaires sont conservés aux fins de référence au moins douze (12) mois.

9.08 Aménagement des heures de travail

Sur demande écrite d’une personne salariée présentée à son superviseur au moins trente (30) jours avant la confection du prochain horaire de travail, les parties peuvent modifier par entente écrite la répartition des heures quotidiennement travaillées et permettre ainsi à cette personne salariée de choisir ses heures d’entrée et de départ (plage mobile), à l’extérieur d’une période de présence obligatoire au travail (plage fixe), cinq (5) jours par semaine, tout en totalisant, pour une (1) semaine, deux (2) semaines ou quatre (4) semaines, l’équivalent du nombre d’heures de travail prévu à son titre d’emploi.

Il est entendu que le fait pour une personne salariée d’obtenir un horaire flexible ne constitue pas un droit acquis pour cette personne salariée et ne peut servir de précédent pour d’autres personnes salariées.

Les parties peuvent convenir de la même manière de toute autre forme d’aménagement du temps de travail.

9.09 Roulement des périodes

1. Lorsque les personnes salariées sont assujetties au système de roulement des périodes de travail, les horaires de travail doivent être organisés en tenant compte des besoins du centre d'activités ainsi que du perfectionnement professionnel des personnes salariées.

2. S'il y a suffisamment de personnel stable de soir ou de nuit, il n'y a pas de roulement des périodes de travail entre les personnes salariées.

3. Si le personnel stable de soir ou de nuit est insuffisant, le roulement des périodes de travail se fait sur la base d'un centre d'activités, à tour de rôle, entre les personnes salariées. Cependant, l'Employeur doit accorder un quart stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la personne salariée qui en fait la demande quatre (4) semaines à l’avance. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas sujette au système de roulement, à moins de nécessité absolue. À sa demande et sur préavis de quatre (4) semaines dont copie est affichée dans le centre d’activités, la personne salariée peut reprendre le système de roulement sur les quarts de jour, soir et nuit en autant qu’elle n’ait obtenu un poste stable de soir ou de nuit à la suite d’une nomination.

4. L'Employeur prendra toutes les mesures appropriées pour permettre à la personne salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la personne salariée devra passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour, sauf s'il y a une entente différente entre le superviseur et les personnes salariées du centre d'activités visé.

5. Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des personnes salariées d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail, soit jour-soir, soit jour-nuit, dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation des effectifs.

6. Les personnes salariées stables de soir ou de nuit peuvent être assignées sur le quart de travail de jour pour une période n'excédant pas vingt (20) jours de travail par année, dans le but de fournir à ces personnes salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques, à condition d'en être avisées par leur employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.

7. Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'Employeur tente d'atténuer le système de roulement des périodes par l'utilisation de moyens favorisant la stabilité.

9.10 Heures brisées

La personne salariée n’est pas soumise au système des heures brisées.

9.11 Contrôle du temps

La personne salariée n'est pas soumise à plus d'un (1) système de contrôle de ses heures de travail.

ARTICLE 10

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, SERVICE DE GARDE ET DISPONIBILITÉ, À L'EXCLUSION DES TAUX ET DE LA RÉMUNÉRATION

SECTION I

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

10.01 Répartition équitable

Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles et le répartir équitablement, autant que possible, entre les personnes salariées qui font normalement ce travail et qui satisfont aux exigences normales de la tâche.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux personnes salariées sur place.

Le temps supplémentaire d'une durée de moins de trois (3) heures est offert, en priorité, aux personnes salariées sur place ou prévues à l'horaire de travail.

10.02 Si une personne salariée est rappelée d'urgence au travail alors qu'elle est en train de prendre son repas, elle est exemptée de payer à nouveau un repas après avoir répondu à cette urgence.

10.03 Inscription à la liste

À la demande de son superviseur, la personne salariée exprime par écrit sa disponibilité à travailler des heures en temps supplémentaire en précisant les journées de la semaine et les quarts de travail pour lesquels elle est disponible. Le cas échéant, la personne salariée ou le Syndicat peut consulter la liste des inscriptions.

10.04 Liste annuelle

Dans les quarante-cinq (45) jours suivant le 30 avril de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat une liste indiquant pour chacune des personnes salariées, pour la période de référence, la date et le nombre d'heures de temps supplémentaire effectué entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante. L'Employeur inclut également le total pour la période de référence.

10.05 Service de garde

A. Disponibilité à tour de rôle

Si les besoins d'un centre d'activités exigent du personnel en service de garde, les personnes salariées s'y soumettent à tour de rôle à moins qu'un nombre suffisant de personnes salariées se soient portées volontaires. L'Employeur peut requérir les personnes salariées lors des congés fériés et des jours de repos hebdomadaires. Il est entendu que, dans tous les cas, les personnes salariées bénéficient au moins d'une (1) fin de semaine sur deux (2) de congé sans travail ni garde.

Lors de la préparation de l'horaire du service de garde, l'Employeur tient compte des préférences exprimées par les personnes salariées quant à leur volonté de participer au dit service de garde. Cependant, advenant le cas où en raison de l'absence ou de l'insuffisance de personnel qualifié, le fonctionnement efficace du service de garde est mis en cause, il y a obligation pour toutes les personnes salariées de se soumettre au service de garde, et ce, à tour de rôle

B. Mise sur pied et modalités*

Si les besoins du centre d'activités nécessitent la mise sur pied d'un service de garde sur appel, les parties se rencontreront pour convenir des modalités d'application suivantes :

1) le caractère polyvalent ou spécialisé du personnel de garde sur appel;

2) la façon dont s'effectuera l'entraînement du personnel de garde, si requis par l'Employeur;

3) la façon de remplacer les absences du personnel de garde sur appel;

4) les modalités relatives à la détermination du début et de la fin du rappel.

* Voir l'entente relative au service de garde Radiologie générale – Centre d'activités radiologie générale – Hôpital général de Montréal [15-06-2018].

10.06 Disponibilité à domicile

La disponibilité se fait à domicile. Toutefois, s'il est impossible à la personne salariée de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi-heure (½), celle-ci doit, à la demande de l'Employeur, demeurer à l'établissement.

10.07 Disponibilité à l'établissement

L'Employeur met une chambre ou un local convenablement aménagé à la disposition de la personne salariée qui est en service de garde à l'établissement.

10.08 Téléavertisseur

L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la personne salariée en service de garde, laquelle ne peut refuser, un téléavertisseur ou un autre appareil similaire. Cette dernière s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve, en tout temps.

10.09 Fin du rappel

Le rappel est considéré comme ayant pris fin à partir du moment où la personne salariée a obtenu l'autorisation de la personne responsable de quitter son lieu de travail. Cette autorisation ne peut être refusée que si les besoins justifient encore la présence de la personne salariée sur place.

10.10 Reprise des heures accumulées en temps supplémentaire

Selon les termes prévus à la clause 19.02 des dispositions nationales, les parties conviennent de permettre aux personnes salariées couvertes par la présente convention collective de travail de convertir les heures travaillées en temps supplémentaire comme suit :

A. Règle générale, les heures effectuées en temps supplémentaire sont rémunérées, sauf pour ce qui est des personnes salariées professionnelles.

B. Si, de façon exceptionnelle et avec l'accord de l'Employeur, des heures travaillées en temps supplémentaires sont converties en temps chômé et payé, les modalités suivantes s'appliquent :

1. La personne salariée ne peut avoir accumulé un nombre supérieur à cinq (5) jours de travail en tout temps de l'année. La personne

salariée accumule les heures en temps chômé et payé selon les modalités prévues aux dispositions nationales.

2. La personne salariée qui désire prendre des heures accumulées en temps chômé et payé doit faire une demande écrite à son superviseur sept (7) jours avant la date de reprise du temps chômé et payé.

3. Selon les besoins du centre d'activités, l'Employeur s'efforce d'accommoder la demande de temps chômé et payé.

4. La personne salariée peut reporter à l'année suivante les heures accumulées en temps chômé et payé au cours d'une année.

5. Lorsque la personne salariée a atteint le maximum d'heures qu'elle peut accumuler, chaque heure additionnelle effectuée en temps supplémentaire ne peut être ajoutée à sa banque et est alors traitée selon l'article 19 des dispositions nationales.

ARTICLE 11

CONGÉS FÉRIÉS, CONGÉS MOBILES ET CONGÉS ANNUELS, À L'EXCLUSION DES QUANTA ET DE LA RÉMUNÉRATION

SECTION I

CONGÉS FÉRIÉS

11.01 Nombre et liste des congés fériés

Sous réserve des congés institués ou à être institués par loi ou par décret gouvernemental, la liste des congés fériés est déterminée après entente. L'une ou l'autre des parties peut demander la révision de cette liste.

Jusqu'à la mise en vigueur d'une nouvelle liste de congés fériés suivant les dispositions du présent article, l'Employeur continue de se conformer à celle qui s'appliquait à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

L'une ou l'autre des parties peut demander la révision de cette liste.

11.02 Répartition équitable

L'Employeur doit répartir équitablement entre les personnes salariées d'un même centre d'activités les congés fériés ainsi que leur alternance.

En application de la clause 21.02 des dispositions nationales, l'Employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les congés de fins de semaine.

Si Noël et le jour de l'An ont été convenus comme jours de congés fériés, toutes les personnes salariées bénéficient d'au moins un (1) de ces deux (2) jours au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler.

À la demande de la personne salariée tenue de travailler le jour de Noël ou le jour de l'An, l'Employeur accolera son congé compensatoire au congé de Noël ou du jour de l'An de manière à lui permettre de bénéficier de deux (2) jours de congé consécutifs.

11.03 Accumulation de congés compensatoires

Conformément à la clause 21.02 des dispositions nationales, la personne salariée a le droit d'accumuler dans une banque un maximum de cinq (5) congés compensatoires en tout temps de l'année; elle doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation.

Lorsqu'une personne salariée, à l'extérieur de la période normale de vacances, demande, une semaine avant la date d'affichage de l'horaire de travail, un congé compensatoire accumulé, l'Employeur s'efforce d'accorder le congé demandé et l'inscrit à l'horaire. Si la demande est présentée à l'extérieur de la période normale de vacances mais après l'affichage de l'horaire, le congé compensatoire est accordé en autant que les besoins du centre d'activités le permettent.

Lorsqu'une personne salariée demande un congé compensatoire accumulé pendant la période de vacances, le congé compensatoire est accordé en autant que les besoins du centre d'activités le permettent.

11.04 Échange de congé férié

Suite à une demande faite par écrit au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance et après l'affichage de l'horaire de travail et de congés, il est loisible à deux (2) personnes salariées, travaillant dans un même centre d'activités, d'échanger les dates de prise effective d'un même congé férié apparaissant à l'horaire. L'autorisation du supérieur immédiat est toutefois requise pour cet échange et, dans ce cas, les dispositions du temps supplémentaire ne s'appliquent pas si la personne salariée n'effectue qu'une journée régulière de travail.

SECTION II

CONGÉS MOBILES EN PSYCHIATRIE

11.05 Date de prise

Les congés mobiles en psychiatrie acquis conformément à l'article 22 des dispositions nationales doivent se prendre à des dates convenues entre l'Employeur et la personne salariée.

11.06 Les dates convenues suivant la clause 11.05 du présent article doivent l'être au moins quinze (15) jours à l'avance.

SECTION III

CONGÉ ANNUEL

11.07 Période de congé annuel

La période de congé annuel s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Toutefois, l'Employeur ne peut exiger qu'une personne salariée prenne son congé annuel entre le 1er et le 14 mai ou entre le 16 octobre et le 30 avril de l'année suivante.

11.08 Affichage de la liste

L'Employeur affiche avant le 1er mars et le 1er septembre une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Une copie de la liste est remise au Syndicat.

Inscription

Les personnes salariées inscrivent leur préférence avant le 15 mars et le 15 septembre. Elles doivent s'assurer d'inscrire au mois de septembre toutes les journées de congés auxquelles elles ont droit et qu'elles n'ont pas utilisées.

Les personnes salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

Dans tous les cas, l'Employeur détermine la date des congés annuels selon les besoins du centre d'activités en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée par centre d'activités.

11.09 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 1er avril et le 1er octobre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel.

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux clauses 11.11 et 11.12 ou dans le cas de la personne salariée qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ces derniers cas, la personne salariée mutée prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la personne salariée qu'elle remplace ou à toute autre date convenue avec le superviseur.

Lorsque la personne salariée qu'elle remplace a déjà pris son congé annuel, ou s'il s'agit d'un poste nouvellement créé, la personne salariée mutée s'entend avec le superviseur quant à la date de son congé annuel.

Dans le cas d'une supplantation, la personne salariée ainsi supplantée prend son congé annuel tel que prévu à la présente clause.

11.10 Prise du congé annuel

La personne salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine.

Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes comprises entre le 1er mai et le 15 octobre, d'une part, et entre le 16 octobre et le 30 avril, d'autre part.

La personne salariée peut utiliser jusqu'à cinq (5) jours de congé annuel de façon discontinue. Ces journées n'apparaissent pas à l'horaire de congé annuel et sont prises après entente avec le superviseur quant aux dates.

11.11 Échange de congé annuel

Après que l'Employeur a affiché le programme des congés annuels, deux (2) personnes salariées détenant le même titre d'emploi dans un même centre d'activités peuvent échanger leur date de congé annuel, après entente avec le superviseur**.**

11.12 Report du congé annuel

Une personne salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raisons de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la personne salariée enceinte ou qui allaite, survenues avant le début de sa période de congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée de la période de son congé annuel.

L'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel au retour de la personne salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

11.13 Congé annuel pour conjoints

Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement et après en avoir fait la demande lors de la période d'inscription, ils peuvent prendre leurs vacances en même temps. Cependant, leur période de congés annuels est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté, à condition que cela n'affecte pas la préférence des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté.

ARTICLE 12

CONGÉS SANS SOLDE, À L'EXCLUSION DE CEUX PRÉVUS AU RÉGIME DE DROITS PARENTAUX ET DE CELUI POUR ŒUVRER AU SEIN D'UN ÉTABLISSEMENT NORDIQUE

12.01 Congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université

Dans le but de permettre aux secteurs secondaire, collégial et universitaire de bénéficier de l'apport et de l'expérience de personnes salariées émanant du réseau de la santé et des services sociaux, après entente avec l'Employeur, la personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui a au moins un (1) an de service dans l'établissement, bénéficie, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, d'un congé sans solde à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines, pour enseigner dans une discipline spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux.

Après entente avec l'Employeur, sur demande écrite faite au plus tard trente (30) jours avant l'expiration de ce congé sans solde, ce congé sans solde pourra exceptionnellement être renouvelé pour une période d'au plus cinquante-deux (52) semaines.

Le congé sans solde pour enseigner à temps complet ou à temps partiel est réputé prendre fin à la date de démission ou de résiliation du contrat d'enseignement avec l'institution d'enseignement, le cas échéant.

12.02 Congé sans solde pour études

Après entente avec l'Employeur, la personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui a au moins un (1) an de service bénéficie, après demande écrite au moins soixante (60) jours à l'avance, d'un congé sans solde à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale de trente-six (36) mois aux fins de poursuivre des études dans une discipline spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux. Ce congé peut être continu ou divisé sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.

Le congé sans solde pour études de la personne salariée est réputé prendre fin à la date d'abandon ou de fin des études, le cas échéant.

À compter du vingt-cinquième (25^{e}) mois d'absence, et ce, jusqu'à la fin du trente-sixième (36^{e}) mois, le cas échéant, la personne salariée conserve l'ancienneté accumulée.

12.03 Congé pour reprise d'examen

Une personne salariée, qui a raté un (1) ou plusieurs examen(s) relatif(s) à ses études, se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et subir sa ou ses reprise(s), et ce, après entente avec l'Employeur quant à la durée du congé.

Aussi, une personne salariée bénéficie, après entente avec l'Employeur, d'un congé sans solde pour préparer et se présenter à l'examen ou à la reprise des examens relatifs à son admission à un ordre professionnel ou à l'obtention d'une certification professionnelle pertinente à sa profession.

12.04 Fonction civique (congé pré-électoral)

Sur demande écrite adressée à l'Employeur quinze (15) jours à l'avance, la personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique bénéficie d'un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection.

Si elle n'est pas élue, la personne salariée avise l'Employeur et reprend son poste dans les huit (8) jours suivant la date des élections.

12.05 Fonction civique (congé post-électoral)

Si elle est élue, la personne salariée a droit à un congé sans solde à temps complet ou à temps partiel sans solde, et ce, pour la durée de son mandat.

Pendant une durée maximale d'un (1) an, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré temporairement dépourvu de titulaire.

12.06 Congé pour mariage ou union civile

La personne salariée bénéficiant de la clause 25.06 des dispositions nationales peut y accoler une (1) semaine ou moins de congé sans solde, pourvu que celle-ci ait indiqué son intention lors de sa demande.

12.07 Congé sans solde

Après deux (2) ans de service dans l'établissement, la personne salariée a droit, à chaque année, après entente avec l'Employeur quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) semaines à la condition d'en faire la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance.

Ce congé sans solde peut être divisé en quatre (4) périodes, chacune étant d'au moins une semaine, et ce, après entente avec l'Employeur quant aux dates et à la répartition de ce congé.

La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après entente avec l'Employeur et une (1) fois par période de cinq (5) ans, une prolongation du congé sans solde prévu au premier alinéa. La durée totale de ce congé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir ce congé prolongé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins huit (8) semaines à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

12.08 Congé partiel par échange de poste

Sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de huit (8) semaines et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée détentrice de poste à temps complet comptant au moins un (1) an de service. Toutefois, ce congé est accordé à la personne salariée détentrice de poste à temps complet ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie d'une personne à sa charge requiert la présence de la personne salariée. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée de son congé.

Pour bénéficier du congé à temps partiel, la personne salariée doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre personne salariée détentrice de poste à temps partiel du même titre d'emploi et du même centre d'activités. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées détentrices de poste à temps partiel et à la condition que les personnes salariées visées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés. À défaut de pouvoir faire l'échange, la personne salariée, le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir de toute autre modalité.

À l'expiration de ce congé à temps partiel, les personnes salariées visées par l'échange de postes reprennent leurs postes respectifs. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des personnes salariées cesse d'être détentrice de son poste, le congé à temps partiel prend fin à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.

Pendant la durée de son congé, la personne salariée à temps complet est régie par les règles prévues à la clause 26.04 des dispositions nationales.

12.09 Congé partiel sans solde*

L'Employeur peut accorder, à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui a un (1) an de service, un congé partiel sans solde d'une durée minimale de huit (8) semaines et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir un tel congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins soixante (60) jours avant la date prévue pour le début du congé partiel en y précisant la durée du congé demandé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.

Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la personne salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la personne salariée obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

12.10 Modalités relatives aux congés sans solde

En plus des modalités prévues à l'article 26 des dispositions nationales, les modalités suivantes s'appliquent aux congés sans solde prévus au présent article à l'exclusion des congés prévus aux clauses 12.04, 12.06, 12.08 et 12.09.

1. Modalités de retour

En tout temps au cours du congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur, pourvu qu'elle l'en avise, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.

La personne salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser par écrit l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à la fin du congé sans solde.

Cependant, dans le cas du congé post-électoral, la personne salariée doit informer l'Employeur, au plus tard huit (8) jours après l'expiration de son mandat, de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

* Voir l'extrait de l'entente relative au congé partiel sans solde [21-02-2020].

Advenant le cas où le poste initial de la personne salariée en congé sans solde n'existe plus ou n'est plus disponible, la personne salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé conformément à l'article 7 de la présente convention collective ou se prévaloir des mécanismes prévus à l'article 8 de la présente convention collective. À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

2. Congé annuel

L'Employeur remet à la personne salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

3. Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du congé sans solde sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu des clauses 30.31 et 26.01 alinéa 3) des dispositions nationales, le cas échéant.

4. Droit de postuler

Pendant la durée d'un congé sans solde prévu au présent article, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste. Si elle l'obtient, elle doit pouvoir l'occuper dans un délai de trente (30) jours de sa nomination. Le congé prend fin à la date de son entrée en fonction dans ce nouveau poste.

5. Autre modalité

La personne salariée qui désire travailler pendant son congé sans solde peut le faire sans devoir démissionner en s'inscrivant sur la liste de disponibilité selon les modalités prévues à l'article 6 de la présente convention collective; toutefois, elle n'est pas assujettie à l'obligation d'offrir une disponibilité minimale et son ancienneté n'est pas considérée pour fin de rappel. La personne salariée est alors considérée comme une personne salariée non détentrice de poste, sous réserve de l'application de la clause 26.04 des dispositions nationales.

ARTICLE 13

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES, À L'EXCEPTION DES MONTANTS ALLOUÉS ET DU RECYCLAGE DES PERSONNES SALARIÉES BÉNÉFICIANT DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

13.01 Énoncé de principe et définition

Aux fins de la présente convention, le terme « développement des ressources humaines » signifie le processus intégré et continu par lequel une personne salariée acquiert, maintient ou développe des compétences (connaissances, habiletés et aptitudes) pertinentes à l'exercice de ses fonctions ou aux changements affectant son champ d'activités et son milieu de travail.

13.02 Les activités de développement des ressources humaines visent à répondre aux besoins de l'établissement ainsi qu'aux besoins et aux intérêts professionnels des personnes salariées selon les orientations nouvelles dans le secteur de la santé et des services sociaux. Elles tendent à optimiser la réponse aux besoins de la clientèle de l'organisation.

13.03 Le développement des ressources humaines constitue une responsabilité partagée entre l'Employeur et la personne salariée. La personne salariée participe activement à son développement professionnel afin de lui permettre d'acquérir, de maintenir et de développer ses compétences en fonction des objectifs déterminés.

13.04 Le développement des ressources humaines fait l'objet du plan de développement des ressources humaines prévu à la Loi sur les services de santé et les services sociaux. Il s'actualise dans des activités de différentes natures en fonction du besoin, du contexte et de l'objectif à atteindre. Il peut notamment comporter des activités d'accueil, d'orientation, de mise à jour et de perfectionnement, incluses, entre autres, dans le calcul des sommes prévues à l'article 31 des dispositions nationales.

13.05 Programme d'accueil et d'orientation

Pour les personnes nouvellement embauchées, entre autres en application des dispositions au sujet de la période de probation, l'Employeur organise des activités d'accueil et d'orientation visant à les familiariser avec leur nouveau milieu de travail et à les intégrer.

13.06 L'Employeur communique la teneur et les modalités d'application des activités d'accueil et d'orientation au Syndicat.

13.07 La teneur définitive du programme d'accueil et d'orientation est de la seule responsabilité de l'Employeur.

13.08 Mise à jour et perfectionnement

Les parties conviennent d'encourager la mise à jour et le perfectionnement chez les personnes salariées visées par les présentes, en fonction des besoins de l'établissement et des orientations nouvelles dans le secteur de la santé et des services sociaux.

13.09 La mise à jour est l'activité permettant à une personne salariée ou à un groupe de personnes salariées de maintenir sa compétence dans l'exercice de sa profession.

13.10 Le perfectionnement est l'activité permettant à une personne salariée ou à un groupe de personnes salariées d'acquérir une compétence accrue dans l'exercice de sa profession.

13.11 L'Employeur détermine les besoins de l'établissement en matière de mise à jour et de perfectionnement pour l'année à venir. Pour ce faire, il consulte les personnes salariées, les gestionnaires et les représentants du Syndicat.

13.12 Plan d'activités

L'Employeur élabore, en collaboration avec le Syndicat, son plan d'activités de perfectionnement et mise à jour par le biais du comité de perfectionnement.

L'Employeur consacre de façon minimale et exclusive aux activités de perfectionnement le plus élevé des montants suivants, à savoir les sommes d'argent reçues de l'Agence régionale ou un montant correspondant à vingt pour cent (20 %) du budget du développement des ressources humaines déterminé selon les dispositions de l'article 31 des dispositions nationales. À cet effet, il informe le comité du montant reçu de l'Agence.

13.13 Montants consacrés au développement des ressources humaines

Le montant déterminé par l'article 31 des dispositions nationales est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour.

13.14 À la fin de chaque année financière, l'Employeur transmet au Syndicat un bilan des activités effectuées.

13.15 Conditions applicables aux personnes salariées

Pour la participation à une activité de mise à jour ou de perfectionnement, la personne salariée est réputée être au travail pour la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi. Cependant, au cours d'une semaine, la personne salariée ne peut en aucun cas recevoir un montant supérieur à son salaire régulier hebdomadaire prévu à son titre d'emploi.

13.16 Lorsque l'activité de mise à jour ou de perfectionnement a lieu en dehors des journées régulières de travail de la personne salariée, l'Employeur lui remet en temps, au taux de salaire régulier, l'équivalent des heures consacrées à cette activité.

13.17 La personne salariée reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des activités dispensées à plus de quarante (40) kilomètres de son lieu habituel de travail. À l'intérieur d'un rayon de quarante (40) km, l'Employeur et le Syndicat pourront apprécier toute situation particulière.

13.18 Éligibilité et sélection

Les activités de mise à jour et de perfectionnement s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'unité de négociation.

13.19 Comité de perfectionnement

Dans les soixante (60) jours qui suivent la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective un comité local de perfectionnement est mis sur pied.

Il est composé d'au plus six (6) personnes, soit trois (3) personnes représentantes désignées par le Syndicat et trois (3) personnes représentantes désignées par l'Employeur.

Le mandat du comité est comme suit :

- Recevoir les besoins au sujet des activités de perfectionnement et de mise à jour et présenter à l'Employeur des recommandations sur les activités et les priorités selon les besoins identifiés;

- Déterminer les modalités d'application des activités de perfectionnement de même que les critères de sélection des personnes salariées à ces activités;

- Être informé des sommes disponibles en provenance de l'Agence régionale à être consacrées exclusivement au perfectionnement et présenter des recommandations à l'Employeur quant à l'utilisation de ces sommes et, le cas échéant, quant au sommes non dépensées;

- Être informé des sommes disponibles selon l'article 31 des dispositions nationales;

- Recevoir un bilan des activités de perfectionnement et mise à jour;

- Recevoir, le cas échéant, toutes les informations obtenues conformément à la Lettre d'entente n^{o} 3 des dispositions nationales et présenter des recommandations à l'Employeur.

13.20 Règlement des litiges

En cas de désaccord entre les parties au sujet des modalités d'application des activités de perfectionnement ou des critères de sélection des personnes salariées à ces activités, l'une ou l'autre des parties peut signifier le constat d'une impasse et référer le tout à la médiation selon les modalités prévues aux dispositions nationales.

ARTICLE 14
RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

14.01 La présente convention collective a pour objet d'établir des relations ordonnées entre les parties, de déterminer les conditions de travail des personnes salariées visées par l'unité de négociation et de favoriser le règlement des problèmes de relations de travail.

Elle veut aussi favoriser la collaboration nécessaire entre les parties pour assurer la qualité des services fournis par l'établissement.

L'Employeur traite ses salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

ARTICLE 15
AFFICHAGE D'AVIS

15.01 L'Employeur continue de mettre à la disposition du Syndicat les tableaux fermés à clef qu'il lui fournissait à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective. Ces tableaux servent exclusivement à des fins syndicales.

Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux toute documentation signée par le Syndicat.

Suite à une demande écrite du Syndicat, un tableau d'affichage peut être déplacé à un endroit convenu par les parties.

15.02 L'Employeur permet au Syndicat d'utiliser le courrier interne, selon les modalités déterminées par l'Employeur.

15.03 L'Employeur permet au Syndicat de se brancher au réseau intranet afin de visionner l'information disponible, de se brancher au réseau Internet et d'utiliser le système Lotus Notes pour permettre à ce dernier de communiquer avec ses membres selon les politiques et modalités en vigueur ainsi que les lois et règlements applicables.

15.04 Locaux du Syndicat

L'Employeur continue de mettre à la disposition du Syndicat les locaux qu'il lui fournissait à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Si l'utilisation des locaux s'avère impossible en raison du réaménagement de l'espace physique, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter de la situation.

L'Employeur mettra à la disposition du Syndicat un local sur le site Glenn. Dans la mesure du possible ce local est situé sur le site ou à proximité de ce dernier.

15.05 S'il doit y avoir relocalisation du local du Syndicat, l'Employeur convient d'assumer les frais reliés à l'accès à la ligne téléphonique et ceux reliés à l'accès au réseau Internet et au système Lotus Notes.

ARTICLE 16
ORDRES PROFESSIONNELS

16.01 La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf si, dans le cadre de ses fonctions, elle doit accomplir des actes pour lesquels l'appartenance à un ordre professionnel est requise par une réglementation gouvernementale ou est requise par la Nomenclature des titres d'emploi des dispositions nationales.

16.02 Nonobstant la clause précédente, pour les titres d'emploi pour lesquels un diplôme universitaire de premier cycle est exigé, la personne salariée embauchée après la date de la signature de la présente convention collective doit maintenir son adhésion à l'ordre professionnel au cours des deux (2) ans qui suivent sa date d'embauche.

16.03 Le Syndicat s'engage à encourager ses membres, qui ne sont pas obligés d'adhérer à un ordre professionnel, à y adhérer.

16.04 L'Employeur accommodera, autant que possible, toute personne salariée à son emploi à la date de la signature de la présente convention collective et qui ne peut répondre aux exigences pour devenir membre de son ordre professionnel.

ARTICLE 17
PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

17.01 Signature d'un document technique ou professionnel

Tout document technique ou professionnel préparé par une personne salariée ou sous sa direction doit être signé par elle. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'Employeur. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document technique ou professionnel, le nom de l'auteur, son titre et le centre d'activités auquel il appartient seront indiqués sur ce document.

L'Employeur ne peut exiger qu'une personne salariée signe un document qu'elle n'a pas préparé.

17.02 Modification d'un document

Nonobstant le paragraphe précédent, aucune personne salariée ne sera tenue de modifier un document technique ou professionnel qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

17.03 Suspension temporaire du droit de pratique

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une personne salariée dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel. L'absence est alors régie par les modalités prévues à l'article 12 de la présente convention collective ainsi que par les dispositions nationales applicables.

En aucun cas, cette disposition n'a pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une mesure disciplinaire ou administrative.

17.04 Si l'ordre professionnel exige un stage comme condition de réadmission, l'Employeur s'efforce de mettre sur pied le stage dans son établissement en autant que possible, si la décision de l'ordre professionnel le permet.

ARTICLE 18
TRANSPORT DES USAGERS

18.01 Personne salariée accompagnant une personne bénéficiaire

La personne salariée chargée d'accompagner une personne bénéficiaire hors de l'établissement qui l'emploie reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :

1. Elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne la personne bénéficiaire. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions nationales, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée normale de travail.

2. Une fois qu'elle a laissé la personne bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement ou son port d'attache le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.

   Elle est considérée, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée selon la clause 20.01 des dispositions nationales.

   Pour la durée du voyage de retour, la personne salariée est aussi considérée comme étant au travail et elle est alors rémunérée selon les modalités prévues à alinéa 1) ci-haut.

3. L'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation de pièces justificatives.

4. Pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assurera à la personne salariée une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.

ARTICLE 19

PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

19.01 Lorsque la personne salariée, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, etc.), l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation.

La personne salariée doit faire sa réclamation au plus tard dans les quinze (15) jours de l'événement à moins d'incapacité d'agir, auquel cas le délai est prolongé d'autant.

ARTICLE 20
UNIFORMES

20.01 L'Employeur continue à fournir à ses personnes salariées les uniformes qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Si après l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'Employeur décide d'exiger le port d'un nouvel uniforme ou du sarrau à titre d'uniforme, alors il le fournit aux personnes salariées visées.

20.02 Les uniformes sont blanchis aux frais de l'Employeur.

ARTICLE 21
VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

21.01 L'Employeur fournit aux personnes salariées des casiers sous clé pour le dépôt de leurs vêtements.

Dans la mesure où les locaux de l'établissement le permettent, l'Employeur fournit une salle d'habillage aux personnes salariées.

ARTICLE 22
MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

22.01 A- Chèque de paie

Sur le talon de chèque, l'Employeur inscrit :

- le nom de l'Employeur;
- le nom et le prénom de la personne salariée;
- le numéro d'employé(e);
- le titre d'emploi;
- la date de la période de paie et la date du paiement;
- le nombre d'heures payées au taux simple;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, s'il y a lieu;
- la nature et le montant des primes, s'il y a lieu;
- les indemnités, les allocations ou suppléments versés, s'il y a lieu;
- le taux du salaire;
- le montant de salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire;
- le nombre de congés de maladie accumulés;
- la banque de congés annuels accumulés;
- la banque de congés mobiles en psychiatrie, s'il y a lieu;
- les heures travaillées en temps supplémentaire et converties en temps chômé et payé, s'il y a lieu;
- l'ancienneté accumulée.

L'Employeur doit présenter sur des chèques distincts les montants versés à titre d'avance de paie, de congé annuel, de congés de maladie non utilisés au moment de leur « monnayabilité », de rétroactivité et de protection du revenu (s'il y a lieu).

B- Fête nationale

L'Employeur verse à la personne salariée à temps partiel, s'il y a lieu, l'ajustement se rapportant à ce congé au cours de la troisième période de paie suivant ce congé.

22.02 Départ

L'Employeur remet ou expédie à la personne salariée à la période de paie suivant son départ ou celle suivant la date de prise d'effet de sa démission les montants dus, y incluant les bénéfices marginaux.

22.03 Période de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. Les parties peuvent convenir de toute autre fréquence de paiement.

Si une date de remise de la paie coïncide avec une date de congé férié, la paie est remise la veille du congé à moins d'impossibilité.

Les personnes salariées qui, à la date de la signature de la présente convention collective, reçoivent leur paie par chèque peuvent continuer de la recevoir ainsi. Les personnes salariées embauchées après la date de la signature de la présente convention collective doivent souscrire au dépôt direct.

22.04 Erreur

Dans le cas où il se produit une erreur sur la paie imputable à l'Employeur impliquant un montant dû de plus de cinquante dollars (50 $), l'Employeur s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la date du versement en cause en remettant à la personne salariée l'argent dû. Dans les autres cas, l'erreur est corrigée au versement de la paie suivante.

22.05 Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par l'Employeur, la récupération de telle somme par l'Employeur se fera selon les modalités convenues entre l'Employeur et la personne salariée ou, à défaut d'entente, selon les critères suivants :

- une retenue maximale de quatre-vingt dollars (80 $) par période de paie pour une personne salariée à temps complet;
- une retenue maximale de quarante dollars (40 $) par période de paie pour une personne salariée à temps partiel;
- la méthode de calcul pour établir le montant de récupération possible tient compte des dispositions du Code de procédure civile.

L'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) derniers mois précédant la signification de l'erreur. De la même façon, dans les cas pour lesquels l'Employeur reconnaît qu'il y a eu erreur sur

la paie, incluant les primes, il remboursera les sommes dues, et ce, jusqu'à concurrence de douze (12) mois de rétroactivité.

22.06 Indemnité de congé annuel

L’indemnité du congé payable à la personne salariée alors qu’elle est en congé annuel est versée aux périodes normales de versement de la paie. Toutefois, sur demande de la personne salariée exprimée lors du choix de congé annuel, l’indemnité du congé annuel lui est remise pour toute la période ou pour une partie de la période du congé annuel en même temps que la paie qui précède son départ en congé de vacances.

ARTICLE 23
ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE

23.01 À la demande de la personne salariée, l'Employeur effectue la retenue à la source au profit de la caisse d'économie.

Les sommes prélevées sont remises dans la semaine qui suit la perception.

Les coordonnées de la caisse d'économie sont les suivantes :

Caisse d'économie Strathcona

1980, rue Sherbrooke ouest, suite 270
Montréal (Québec)
Tél. : 514 426-5111

ARTICLE 24
ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT, À L'EXCEPTION DES QUANTA

24.01 Travail à l'extérieur du port d'attache ou à l'extérieur de l'établissement

Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache ou à l'extérieur de l'établissement, elle est considérée comme étant au travail durant le temps employé à son déplacement.

Le port d'attache est le lieu où la personne salariée exerce ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail. Dans les autres cas, le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon l'un ou l'autre des deux (2) critères suivants :

1) l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;

2) l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.

24.02 Calcul des déplacements et frais d'automobile

À la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'Employeur n'exige l'utilisation du véhicule automobile personnel d'aucune des personnes salariées visées par la présente convention collective.

Si la situation venait à changer, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter des modalités applicables.

ARTICLE 25
DURÉE DES DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

25.01 La présente convention collective de même que ses annexes et lettres d'entente qui en font partie intégrante s'appliquent tant et aussi longtemps que les parties n'en auront pas convenu autrement, le tout en conformité avec les dispositions de la Loi 37 (*Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*).

25.02 En cas de réouverture totale ou partielle à la demande, soit des deux parties, soit de l'une ou l'autre des parties, en vue de négocier à nouveau les matières identifiées comme objet de négociation locale de même que les autres conditions de travail prévues à la présente convention collective, les parties conviennent que le processus de médiation et arbitrage prévu à la Loi 30 s'applique mutas mutandis.

25.03 La présente convention collective entre en vigueur et s'applique à compter du 3 février 2008.

25.04 Si les dispositions nationales 2006-2010 venaient à être modifiées en cours d'application, les parties conviennent de se rencontrer dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions nationales pour discuter et modifier/adapter, le cas échéant, les dispositions de la convention collective.

25.05 De même, les parties conviennent de se rencontrer dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions nationales pour discuter et modifier/adapter, le cas échéant, les dispositions de la présente convention collective lorsque les dispositions nationales 2006-2010 seront à échéance remplacées par de nouvelles dispositions.

En foi de quoi les parties ont signé à Montréal en ce 13e jour de décembre 2007.

LE CENTRE UNIVERSITAIRE DE SANTÉ MCGILL (CUSM)

Stella Lopreste
Directrice
Service des ressources humaines

Vincenzo Altomonte
Directeur associé
Service des ressources humaines

Lyne Brisebois

Kalyani Desai

Johanne l'Écuyer

Janis Morelli

Randy Robins

Dorothée Faust
Coordination

Yves Proulx
Coordination

L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (APTS)

Dominique Verreault
Présidente

Francis Collin
Répondant politique

Antoine Bechara
Président de l'exécutif local

Francine Carrier
Vice-présidente de l'exécutif local

Sylvain Sirois
Directeur de l'exécutif local

Louise Turcot
Directrice de l'exécutif local

Tim Banasik
Conseiller syndical

Eli Felzenstein
Conseiller syndical

PARTIE II

ANNEXE

ANNEXE 1

Toute référence aux dispositions nationales dans la présente convention collective de travail s'entend comme une référence aux stipulations découlant de l'application de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (L.Q., 2005, Chapitre 43) et de l'entente et de ses annexes intervenue entre l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux/CPNSSS en vigueur le 14 mai 2006 au 31 mars 2010 et à ses annexes et lettres d'entente.

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 1

ASSIGNATION TEMPORAIRE DE PERSONNES SALARIÉES TECHNICIENNES À TEMPS COMPLET

1.1 Dans les six (6) mois qui suivent la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, les parties conviennent de se rencontrer afin de s'entendre sur les modalités et procédures afin d'offrir une priorité d'assignation aux personnes salariées techniciennes à temps complet entre autres selon les modalités suivantes :

- L'assignation temporaire doit être d'une durée supérieure à trois (3) mois;
- L'assignation temporaire à offrir peut être dans le même centre d'activités ou non;
- L'assignation temporaire doit être plus avantageuse, c'est-à-dire soit une assignation de jour pour la personne salariée technicienne travaillant de soir ou de nuit, soit pour permettre à la personne salariée technicienne de passer d'un secteur général à un secteur spécialisé pour lequel elle a déjà été orientée;
- L'assignation temporaire ne doit pas entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités;
- L'Employeur doit avoir à sa disposition les ressources pour être en mesure de combler, le cas échéant, le poste de la personne salariée technicienne à temps complet ainsi assignée;
- L'assignation ne doit pas entraîner de coûts additionnels de formation ou d'orientation.

Si toutes les conditions ci-haut énumérées sont satisfaites, l'ancienneté détermine la personne salariée qui obtient l'assignation.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 2

AU SUJET DU FRACTIONNEMENT DES ASSIGNATIONS POUR COMBLER DES POSTES TEMPORAIREMENT DÉPOURVUS DE TITULAIRES

2.1 Dans les six (6) mois et plus qui suivent la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties peuvent convenir et mettre en place une distribution des assignations temporaires différente de celle prévue à l'article 6 de la présente convention collective de travail en vue de mettre de l'avant un fractionnement de celles-ci.

2.2 À cette fin, les parties se rencontrent pour convenir des modalités d'application reliées à une distribution des assignations pour laquelle l'ensemble des heures de remplacement des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, dans un centre d'activités, est fractionné et offert, par ancienneté, aux personnes salariées disponibles de ce centre d'activités.

2.3 Le cas échéant, une lettre d'entente sera convenue entre les parties au sujet de ces modalités d'application des dispositions de la liste de disponibilité pour chacun des centres d'activités visés. Par la suite, les parties peuvent convenir d'ajouter à la liste de nouveaux centres d'activités.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 3

RÉPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL

CONSIDÉRANT la clause 9.08, 2^{e} alinéa, des dispositions nationales qui permet aux parties locales de convenir d'une répartition des heures de travail différente de celle prévue à la semaine régulière;

CONSIDÉRANT la clause 9.08, dernier alinéa, de la présente convention collective qui permet aux parties de convenir de toute autre forme d'aménagement du temps de travail;

CONSIDÉRANT l'intention mutuelle des deux parties d'offrir aux personnes salariées régies par la présente convention collective les meilleures opportunités de jours de repos hebdomadaire et de fins de semaine de congé, et d'aménager les heures de travail en vue de favoriser la conciliation travail-famille et vie professionnelle, le tout en tenant compte des besoins des centres d'activités;

Les parties conviennent des modalités suivantes pour ce qui est des horaires de travail :

1. De considérer le préambule comme faisant partie intégrante de la présente entente.

2. De consigner à l'Annexe 'A' de la présente entente, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, les répartitions des heures de travail en vigueur dans les centres d'activités au moment de la signature de la présente entente, constituant ainsi le statu quo cité dans les textes de la présente.

3. De maintenir le statu quo de la répartition des heures de travail dans les centres d'activités.

   Ce statu quo peut être modifié en tout ou en partie dans les centres d'activités en respectant la procédure ci-dessous décrite.

4. Dans les centres d'activités, l'Employeur et les personnes salariées peuvent convenir de modifier le statu quo en utilisant la même procédure que celle qui a généré le statu quo.

   Advenant un désaccord sur la procédure ou sur la nouvelle répartition des heures de travail, le statu quo est maintenu et le superviseur ou la/les personnes salariées concernées doivent soumettre le litige aux parties signataires de la présente convention collective.

   Si les parties à la présente ne parviennent pas à s'entendre, le statu quo est maintenu et le litige doit être soumis à la procédure accélérée d'arbitrage selon les modalités prévues par le ministère du Travail. (Annexe B).

À cet effet, les parties désignent M. Paul-Émile Thellend pour agir à titre d'arbitre. En cas d'absence de disponibilité, les parties réfèrent au ministère du Travail pour la nomination d'un arbitre.

♦ANNEXE A –

RÉPARTITIONS DES HEURES DE TRAVAIL EN VIGUEUR DANS LES CENTRES D'ACTIVITÉS AU MOMENT DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE ENTENTE

(EN LIASSE)

♦ANNEXE B –
DEMANDE D'ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

Travail Québec

Arbitrage accéléré des griefs
Formulaire d'inscription

A - NUMÉRO D'ACCRÉDITATION :
* À défaut de fournir votre numéro d'accréditation, nous ne pourrons traiter votre demande

B - IDENTIFICATION DES PARTIES

Nom de l'employeur :	Nom du syndicat :
Adresse :	Adresse :
Représenté par :	Représenté par :
Adresse si différente :	Adresse si différente :
Téléphone : Télécopieur : Courriel :	Téléphone : Télécopieur : Courriel :

C - RÉGION ADMINISTRATIVE DE L'EMPLOYEUR : *(Veuillez cocher la case correspondante)*

Bas Saint-Laurent (01)	☐	Côte Nord (09)	☐
Saguenay Lac Saint-Jean (02)	☐	Nord du Québec (10)	☐
Capitale Nationale (03)	☐	Gaspésie Iles de la Madeleine (11)	☐
Mauricie (04)	☐	Chaudière Appalaches (12)	☐
Estrie (05)	☐	Laval (13)	☐
Montréal (06)	☐	Lanaudière (14)	☐
Outaouais (07)	☐	Laurentides (15)	☐
Abitibi Témiscaminque (08)	☐	Montérégie (16)	☐
		Centre du Québec (17)	☐

D - IDENTIFICATION DU GRIEF

E - ENGAGEMENT CONJOINT

Nous soussignés demandons l'inscription du grief ci-dessus mentionné dans le cadre des mécanismes prévus pour l'arbitrage accéléré des griefs.

À cette fin, nous nous engageons à respecter les conditions préalables à cet arbitrage telles que décrites dans les coordonnées générales de l'arbitrage accéléré des griefs. Les parties s'engagent à assumer, à frais partagés ou selon leur convention, les coûts et honoraires payables aux arbitres conformément à la tarification en vigueur.

Signé à _____ ce _____ jour de _____ 20 _____

_____ Partie patronale

_____ Partie syndicale

Adressez votre demande au :
Ministère du Travail
Direction de la médiation-conciliation,
de la prévention et de l'arbitrage
200, chemin Ste-Foy, 6e étage
Québec (Québec)
G1R 5S1
Téléphone : (418) 643-9943
Télécopieur : (418) 644-3331

Ce formulaire peut être obtenu en s'adressant à la Direction de la médiation-conciliation, de la prévention et de l'arbitrage

Ministère du Travail 11163-01 (02)

Travail Québec

Direction de l'arbitrage
et de la médiation

ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ DES GRIEFS

COORDONNÉES GÉNÉRALES

MOYENS POUR RENDRE PLUS ACCESSIBLE ET PLUS EFFICACE L'ARBITRAGE DE GRIEF

1- **Objet :**

Rendre disponibles les services d'arbitres à l'intention des parties qui entendent procéder avec diligence au règlement des griefs.

2- **Objectif :**

Contribuer à rendre plus accessible l'arbitrage, à réduire les délais de sa mise en marche et les coûts inhérents.

3- **Voies et moyens :**

3.1 Obtenir parmi la Liste annotée d'arbitres de griefs les personnes qui souscrivent au régime et acceptent d'agir dans le cadre de l'arbitrage accéléré des griefs.

3.2 Mettre à la disposition des parties une salle d'audition si possible.

3.3 Dès la réception des demandes, la Direction de la médiation-conciliation, de la prévention et de l'arbitrage communiquera avec un arbitre qui aura accepté d'agir dans ce cadre et convoquera la tenue d'une audition dans les 48 heures compte tenu de sa disponibilité et de celle des parties.

3.4 Dès qu'un arbitre est saisi du grief par les parties par la voie de ce service, les règles de droit relatives à la conduite de l'enquête et aux relations entre les parties et l'arbitre s'appliquent. À ce moment la Direction de la médiation-conciliation, de la prévention et de l'arbitrage considère qu'il a terminé sa mission. (Voir point 4.3)

4- **Règles de pratique :**

Par leur **demande conjointe** de recourir à ce service, les parties s'engagent à respecter ces quelques règles de pratique :

4.1 **Dossier préalable :** Dès le dépôt du formulaire d'inscription, les parties doivent effectuer le dépôt des pièces suivantes : le grief, la convention collective et, s'il y a lieu, la réponse, la réplique des parties et la dénonciation des objections préliminaires que l'une ou l'autre des parties entendent soulever.

4.2 **Arbitre unique** : Par leur souscription à ce service, les parties consentent à un arbitrage par un seul arbitre.

4.3 **Les frais** : Les parties s'engagent à assumer, à frais partagés ou selon leur convention, les coûts et honoraires payables aux arbitres conformément à la tarification en vigueur.

4.4 **Durée de l'audition :** Ce service offert aux parties vise essentiellement les griefs dont l'audition peut normalement se réaliser en une même journée. D'une façon exceptionnelle, l'arbitre alors saisi du grief peut accepter de prolonger l'audition au-delà de la journée initiale et ce, à une date et heure qu'il détermine.

4.5 **Présentations des notes** : Seules les notes déposées en cours d'audition par l'une et l'autre partie sont admissibles. Les parties acceptent de s'astreindre à ne pas fournir de notes complémentaires à la suite de l'audition.

4.6 **Décision :** En raison du cadre ainsi établi (conjugaison des points 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 et 4.5), l'arbitre saisi du grief s'engage à rendre sa décision dans un délai de trente jours de la fin de l'audition.

5- **Inscription :**

Vous devez adresser le formulaire d'inscription à l'adresse suivante :

Ministère du Travail
Direction de la médiation-conciliation, de la prévention et de l'arbitrage
200, chemin Sainte-Foy, 5ième étage
Québec (Québec) G1R 5S1
Téléphone : (418) 643-9943
Télécopieur : (418) 644-3331

1332 (06-93)

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 4

PÉRIODE PLUS COURTE DE CONGÉ ANNUEL

Les parties conviennent de ce qui suit :

4.1 En application de la clause 11.01 de la présente convention collective, les parties conviennent de mettre sur pied un projet pilote au sujet d'une période plus courte de congé annuel estival, soit du 1er juin au 30 septembre.

4.2 L'Employeur détermine les centres d'activités pour lesquels cette période est une option réaliste selon les conditions prévues à la convention collective de travail et les paramètres établis par les parties en tenant compte des stipulations prévues à l'article 42 de la Loi 30 (*Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*).

La mise en place de la période plus courte de congés annuels fait l'objet d'une détermination à chaque année par l'Employeur selon les besoins du centre d'activités et selon la disponibilité exprimée par les personnes salariées à temps partiel et celles non détentrices de poste.

4.3 Aux fins de mettre sur pied la période de vacances plus courte dans les centres d'activités, l'Employeur procède de la façon suivante :

- Au plus tard le 15 février de chaque année, il recueille la disponibilité de l'ensemble des personnes salariées à temps partiel et de celles non détentrices de poste. La disponibilité pour la période du 1er juin au 30 septembre ne peut être inférieure à la disponibilité minimale prévue à l'alinéa A) de la clause 6.03 de la présente convention collective.

- Cette disponibilité est soumise aux mêmes modalités que celle prévue à l'article 6 de la présente convention collective.

- Cette disponibilité est également adaptée aux besoins de l'Employeur.

- La personne salariée ne peut modifier sa disponibilité exprimée si la période de congé annuel plus courte est mise en application.

4.4 À compter du 3 février 2008, l'Employeur informe le Syndicat et lui remet une copie de la liste des centres d'activités pour lesquels il souhaite mettre en application la période plus courte de congé annuel.

4.5 Dans les centres d'activités pour lesquels la période plus courte est mise en application selon les paramètres ci-haut, elle devient alors la période de vacances pour fins d'application des dispositions de la présente convention collective de travail.

4.6 Les parties conviennent qu'au terme de ce projet pilote (soit entre le 16 octobre 2008 et le 14 février 2009), les dispositions applicables de la convention collective au sujet de la liste de disponibilité et celles au sujet du congé annuel pourront être revues et modifiées, le cas échéant, pour être adaptées en conséquence.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 5

CONVERSION DES HEURES

5.1 Les parties reconnaissent l'intérêt de procéder à la conversion des heures de remplacement en postes contribuant ainsi à réduire la précarité d'emploi des personnes salariées.

5.2 Pour ce faire, l'Employeur et le Syndicat, par l'entremise du Comité de relations professionnelles, s'efforcent, dans les douze (12) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, de convertir en postes les heures de remplacement dans la mesure où les besoins d'un centre d'activités le justifient.

5.3 Information

Dans les cent vingt (120) jours précédant le début de l'exercice, l'Employeur transmet au Syndicat l'information nécessaire à la détermination de la période budgétaire pour laquelle les heures de remplacement ont été les moins nombreuses parmi les douze (12) mois précédant la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Cette information comprend pour chaque période budgétaire :

- le total des heures de travail effectuées par les personnes salariées de la liste de disponibilité;
- le total des heures effectuées par l'équipe de remplacement (excluant celles effectuées en surplus de personnel);
- les heures faites en temps supplémentaire dans le cadre du remplacement de trois (3) heures consécutives et plus.

5.4 Les parties procèdent à une analyse du nombre d'heures ainsi obtenues afin de les réduire en tenant compte :

- du nombre d'heures des postes qui ont été créés à la suite d'une transformation d'heures de remplacement en postes et du nombre d'heures de remplacement attribuables à des postes vacants. Ces heures sont celles effectuées depuis la fin de la période budgétaire de référence et ne comprennent pas celles attribuables à du développement;
- du nombre d'heures effectuées dans le cadre de remplacement de postes qui ont été abolis;

- du nombre d'heures qui seront visées par une transformation ayant fait l'objet d'un avis en vertu de la clause 14.10 des dispositions nationales ou faisant l'objet d'une démarche de réorganisation;

- du caractère récurrent des absences;

- de la fréquence des absences simultanées par quart de travail ou partie de quart de travail ainsi que par semaine;

- de la nécessité de s'assurer que la création de postes n'entraînera pas de manque de personnel, d'accroissement des heures travaillées ou de coûts additionnels;

- du nombre d'heures attribuables à l'orientation offerte, conformément à la clause 6.14 de la présente convention collective.

5.5 L'Employeur affiche les postes nouvellement créés selon les modalités de la clause 7.01 de la présente convention collective.

5.6 Cette conversion pourra s'actualiser par la création de postes à temps complet, à temps partiel, de postes composés, de postes de l'équipe volante et par tout autre moyen convenu entre les parties lors de leurs travaux.

5.7 Il sera loisible aux parties locales de convenir de la mise sur pied d'équipes volantes multicentres d'activités ou multisites, conformément à la section II de l'article 6 de la présente convention collective. Les personnes salariées de cette équipe sont appelées à travailler exclusivement à l'intérieur d'un nombre limité de centres d'activités prédéterminés.

5.8 Essai temporaire

Les parties peuvent convenir d'essais temporaires d'un (1) an. À cette fin :

Les postes créés sont affichés et attribués conformément à l'article 7 des dispositions de la présente convention collective. Cependant, l'affichage comporte la mention «*Essai temporaire*» et la date de début et de fin de cette période d'essai temporaire.

Au cours de cette période, la personne salariée ayant obtenu le poste n'est plus assignée comme une personne salariée de la liste de disponibilité mais apparaît à l'horaire conformément à l'article 9 de la présente convention collective pour le nombre d'heures et de jours prévus à l'affichage.

À la fin de la période, si le poste est maintenu, la personne salariée est considérée avoir obtenu le poste comme si elle avait complété sa période d'initiation et essai, conformément à la clause 7.11 de la présente convention collective à moins que, par avis écrit quinze (15) jours avant la fin de la période, elle ne s'en désiste, auquel cas elle reprend son poste ou son assignation, s'il en est, et le poste est réattribué.

Dans le cas où le poste n'est pas maintenu, la personne salariée reprend son poste ou son assignation, s'il en est, celui-ci ou celle-ci ayant été jusque-là considéré(e) être temporairement dépourvu(e) de son titulaire au sens de l'article 4 de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 6

REGISTRE DE POSTES

Les parties conviennent de ce qui suit :

6.1 Le registre de poste applicable à la signature de la convention collective est maintenu pour une période de six (6) mois suivant la date de signature de la présente convention collective.

6.2 L'application des nouvelles modalités au sujet du registre de poste prévues à la clause 7.07 de la présente convention collective, prendra effet le jour suivant la date mentionnée à la clause précédente.

6.3 L'Employeur prendra les moyens nécessaires afin d'informer les personnes salariées de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions au sujet du registre de poste.

6.4 Lorsque les avis d'affichage de poste vacant seront accessibles par l'intermédiaire de l'Internet, l'Employeur mettra fin au registre de postes en place et informera le Syndicat et les personnes salariées.

PARTIE IV

LETTRES D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION N^{O} 1

AU SUJET DU SERVICE DE GARDE

Suite à la signature de la convention collective, les parties conviennent de se rencontrer afin d'évaluer, avec la direction des services techniques de l'établissement, les solutions permettant d'améliorer, pour les personnes salariées du service de garde rappelées au travail durant les quarts de soir et de nuit, l'accessibilité du stationnement à proximité des entrées principales et des services de sécurité.

LETTRE D'INTENTION N^{O} 2

AFFICHAGE DES POSTES VACANTS OU NOUVELLEMENT CRÉÉS

Les parties conviennent de ce qui suit :

Nonobstant le troisième alinéa de la clause 7.01 de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à maintenir l'affichage en mode papier des postes vacants ou nouvellement créés aux tableaux d'affichage usuels pour les personnes salariées du site de l'Hôpital Royal Victoria et celles du site de l'Institut thoracique de Montréal, et ce, jusqu'à ce que ces personnes salariées aient à leur disposition un accès au réseau intranet de l'Employeur par l'entremise d'un bureau satellite et/ou d'une autre option permettant l'application des modalités prévues à la clause 7.01.

B ENTENTES LOCALES

ENTENTES LOCALES

intervenues entre

L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

et

LE CENTRE UNIVERSITAIRE DE SANTÉ McGILL

ENTENTE LOCALE N^{O} 1

ASSIGNATIONS

CONSIDÉRANT les griefs déposés par la Syndicat et déférés par les parties au tribunal d'arbitrage présidé par Me Carol Jobin, dans le dossier 14-2462, et dont copies sont annexées à la présente entente (ci-après **« les griefs »**);

CONSIDÉRANT la volonté des parties à régler définitivement la problématique de transmission des documents prévue à l'article 6 des dispositions locales de la convention collective;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de convenir de moyens et de règles visant l'envoi des documents prévues à l'article 6 des dispositions locales de la convention collective;

CONSIDÉRANT les dispositions nationales et locales de la convention collective entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) (2015-2020), et plus particulièrement l'article 6 des dispositions locales de la convention collective applicable;

CONSIDÉRANT l'intérêt des parties de convenir de la présente entente et de régler les griefs à l'amiable;

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

1- Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

2- À la date de signature de la présente entente, le Syndicat considère les griefs comme étant définitivement réglés et procède à leur retrait.

3- En contrepartie de ce qui précède, l'Employeur verse au Syndicat, dans les 30 jours suivant la signature de la présente entente, un montant forfaitaire de 13 000 $.

4- Les parties s'entendent pour que l'Employeur et ses représentants transmettent au Syndicat, conformément aux articles 6.04 et 6.08 de la convention collective locale applicable, les documents suivants :

- Formulaire de disponibilité;
- Avis d'assignation;
- Rapport électronique d'assignation.

5- Les parties reconnaissent l'importance que les documents transmis au paragraphe précédent de la présente entente soient remplis conformément aux dispositions de la convention collective locale applicable.

6- Dans les cas où une assignation déjà octroyée se prolonge ou lorsqu'elle se termine avant la fin initialement prévue, les parties ne s'entendent pas sur l'existence ou non d'une obligation pour l'Employeur de soumettre au Syndicat un nouvel avis d'assignation.

Les parties conviennent donc de soumettre rapidement à un arbitre de grief, selon les modalités prévues aux conventions collectives applicables, cette question d'interprétation.

Si l'arbitre décide, lorsqu'une assignation déjà octroyée se prolonge ou lorsqu'elle se termine avant la fin initialement prévue, que l'Employeur doit soumettre au Syndicat un nouvel avis d'assignation, l'ensemble des dispositions de la présente entente s'appliqueront, notamment les paragraphes 8 et 9, à de telles situations. Dans le cas contraire, la présente entente ne s'appliquera pas à de telles situations.

7- Les parties reconnaissent que l'Employeur n'a pas l'obligation de soumettre un rapport électronique d'assignation pour un centre d'activités quelconque lorsqu'aucune assignation n'a été octroyée à l'intérieur d'un mois donné et qu'il n'existe aucun surcroît de travail tel que prévu à l'article 6.01 des dispositions locales. Cependant, si le Syndicat s'aperçoit qu'il y a effectivement une assignation ou un surcroît de travail, les paragraphes 8 et 9 de la présente entente doivent s'appliquer.

8- Concernant les avis d'assignation ainsi que les formulaires de disponibilité, en tout temps, lorsque le Syndicat ne reçoit pas l'un ou l'autre de ces documents, il en informe l'Employeur par écrit dans les plus brefs délais en lui fournissant les détails appropriés. L'Employeur dispose alors d'une période de 10 jours pour transmettre au Syndicat le document demandé, le cas échéant.

- En ce qui concerne les **avis d'assignation**, les parties comprennent que les « détails appropriés » à être fournis par le Syndicat sont :

  - L'identité du poste;
  - Son titulaire;
  - La personne salariée remplaçant le titulaire du poste, le cas échéant.

- En ce qui concerne les **formulaires de disponibilité**, les parties comprennent que les « détails appropriés » à être fournis par le Syndicat sont :

  - Le nom de l'employé qui se serait inscrit ou réinscrit sur la liste de rappel ou qui aurait modifié sa disponibilité;

- Le mois pendant lequel il y aurait une inscription ou réinscription sur la liste de rappel, ou le mois pour lequel il y aurait eu modification de la disponibilité;
- Le ou les titres d'emploi;
- Le ou les départements.

9- Concernant le rapport d'assignation, qui doit être envoyé dans les dix (10) jours qui suivent la fin de chaque mois, lorsque le Syndicat ne reçoit pas ce document, il en informe, par écrit, l'Employeur au plus tard à la fin du mois en fournissant les détails appropriés. L'Employeur dispose alors de 10 jours pour transmettre au Syndicat le document demandé, le cas échéant.

- En ce qui concerne les **rapports d'assignation**, les parties comprennent que les « détails appropriés » à être fournis par le Syndicat sont :

  - L'identité du poste;
  - Son titulaire;
  - La personne salariée remplaçant le titulaire du poste, le cas échéant.

10- Dans tous les cas prévus aux paragraphes 8 et 9 de la présente entente, le Syndicat doit communiquer les détails appropriés simultanément au gestionnaire concerné ainsi qu'à un représentant des relations de travail, dont les identités seront communiquées au Syndicat.

11- Malgré les paragraphes 8 et 9, l'Employeur doit se conformer entièrement à l'article 6.08 des dispositions locales.

12- À défaut de transmettre au Syndicat le document auquel il aurait droit, en vertu des articles 6.04 et/ou 6.08 de la convention collective locale, dans le délai de 10 jours prévu au paragraphe 8 et 9 de la présente entente, l'Employeur devra automatiquement verser un montant forfaitaire de 150 $ au Syndicat, et ce, à chaque fois que l'Employeur ne respectera pas les obligations prévues aux paragraphes 8 et 9 de la présente entente.

13- Le délai prévu aux paragraphes 8 et 9 de la présente entente pourra être prolongé en cas d'absence du gestionnaire concerné ou de la personne responsable des remplacements et assignations. Un représentant de l'Employeur avise alors le Syndicat que le ou les documents seront transmis en retard. Dans ces situations, le ou les documents devront être transmis au plus tard trente (30) jours après que l'Employeur aura reçu les détails appropriés, à défaut de quoi la pénalité prévue au paragraphe 12 sera applicable.

14- Les termes, mécanismes et concepts de la présente entente sont, à moins de stipulation expresse, interprétés en fonction des conventions collectives applicables;

15- Les parties conviennent que le paragraphe 12 de la présente entente commencera à s'appliquer, pour les sites Optilab (Lakeshore, St-Mary's, Hôpital général Juif et Lasalle), trois (3) mois après la signature des présentes.

16- Toute difficulté d'application ou d'interprétation de la présente entente devra faire l'objet de discussions entre les parties. Chacune des parties pourra convoquer une rencontre à cette fin. Faute d'entente, le tout pourra être matière à grief au sens de la convention collective.

17- La présente entente est faite sans admission de responsabilité et ne peut être invoquée à titre de précédent. Néanmoins, les parties peuvent déposer un grief pour faire respecter la présente entente et pour assurer son exécution.

18- Les parties conviennent que l'entente intervenue entre elles le 10 février 2011 est nulle et sans effet, et ne pourra être invoquée comme précédent.

19- Les honoraires et frais d'arbitrage de Me Carol Jobin sont partagés entre les parties, à l'exception de ceux relatifs à l'audience prévue le 9 mai 2017 qui seront entièrement supportés par la partie patronale.

20- La présente entente constitue une transaction au sens de l'article 2631 du Code civil du Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 22/01/ 2018.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT :

ENTENTE LOCALE N^{O} 2

SERVICE DE GARDE RADIOLOGIE GÉNÉRALE – CENTRE D'ACTIVITÉS RADIOLOGIE GÉNÉRALE – HÔPITAL GÉNÉRAL DE MONTRÉAL

CONSIDÉRANT les besoins du service en termes de service de garde;

CONSIDÉRANT la convention collective liant les parties et particulièrement l'article 10.05 des dispositions locales;

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

1- Le préambule est considéré faire partie intégrale de la présente entente.

2- Le service de garde est définit selon l'horaire suivant, soit du lundi au vendredi de minuit à 7h00 Am et pour les 3 quarts de travail samedi au dimanche inclusivement.

3- Les détenteurs de postes de jour, technologues en radiodiagnostic de ce centre d'activités, lors de leur semaine de garde effectuent une rotation sur le quart de soir.

4- Les personnes intéressées se portant volontaire au service de garde devront soumettre leur intérêt par écrit à l'Employeur, à tous les six (6) mois, soit lors de l'affichage du calendrier de vacances et se verront inscrits à tour de rôle à l'horaire de soir. Cette inscription vaut pour une période de six (6) mois et ne peut être modifiée autre que pour un motif sérieux.

5- S'il y a un nombre insuffisant de volontaires pour le service de garde, l'Employeur appliquera l'article 10.05 des dispositions locales ainsi que cette entente.

En foi de quoi les parties ont signée à Montréal le 6 juin 2018.

Pour l'employeur :

Maria Iannantuono
Coordonnatrice, Imagerie médicale

~~Luc Hébert~~ Kristen Beaulieu
Conseiller en relations du travail

Pour le syndicat :

Marilyn Gagnon-Huot
Conseillère syndicale APTS

ENTENTE LOCALE N^{O} 3

MODALITÉS DE L'ÉQUIPE VOLANTE – LABORATOIRES (EXTRAIT)

CONSIDÉRANT l'analyse de la main-d'œuvre des laboratoires Optilab CUSM de l'employeur qui démontre qu'il y a un taux d'absence moyen dans les centres d'activités des laboratoires, et ce, de manière continue;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'offrir des conditions de travail satisfaisantes, de se concentrer sur la rétention et l'attraction du personnel et de contribuer à la diminution de la charge de travail dans les laboratoires;

CONSIDÉRANT les articles 1, 2, 4 et 6 des dispositions locales APTS-CUSM;

CONSIDÉRANT les dispositions locales APTS-CUSM et les dispositions nationales APTS;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1- Préambule

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et procède à son interprétation.

2- Liste des postes d'équipe volante

La ventilation des postes d'équipes volantes par centre d'activités est décrite à l'annexe 1 de la présente entente ainsi que les modifications qui y seront apportées.

3- Principes de base

Les parties conviennent que tous les postes d'équipe volante sont créés au-delà de la structure de base d'un (1) centre d'activités, tel que décrit à l'annexe 1.

L'exercice consiste à créer des postes au-delà de la structure de poste de base permettant au centre d'activités de combler les besoins de remplacement.

Un poste d'équipe volante a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire tel que défini aux clauses 4.01 et 4.02 des dispositions locales APTS-CUSM.

Les parties conviennent que l'ensemble des dispositions nationales et locales s'appliquent aux postes d'équipes volantes. L'article 6.08 s'applique également aux équipes volantes.

Prime de rotation

Aux fins d'application de l'article 37.03 des dispositions nationales de la convention collective, il est entendu que la personne salariée détentrice d'un poste d'équipe volante devient admissible à la prime de rotation.

Orientation

Toute orientation de cinq (5) jours et moins est comprise dans l'affectation temporaire à offrir et la personne salariée ne peut se voir refuser l'octroi d'une telle affectation temporaire si elle ne détient pas, à l'origine, cette orientation.

L'employeur s'engage à communiquer l'information au syndicat de manière électronique lorsque l'article 6.15 5) des dispositions de la convention collective locale s'applique.

Plan d'orientation et de formation

L'employeur s'engage à transmettre de manière électronique, au syndicat, les mises à jour des plans d'orientation et de formation pour tous les centres d'activités des laboratoires APTS-CUSM Optilab.

Travail de fin de semaine et lors des congés fériés

Les parties conviennent que les articles 9.06 et 11.02 des dispositions locales de la convention collective s'appliquent aux détenteurs de postes d'équipe volante.

Octroi du temps supplémentaire

Aux fins d'octroi du temps supplémentaire, la personne salariée détentrice d'un poste d'équipe volante intègre la répartition équitable de son centre d'activités.

ANNEXE*

Centre d'activités	Équipe volante	Supérieur immédiat	Numéro d'identification du poste	Titre d'emploi	ETC
HÔPITAL GÉNÉRAL DE MONTRÉAL					
660004	LABORATOIRE CENTRAL HGM - (24004, 24027)	Kosta Makridis	0417-181	2223 - Technologiste med	1.00
HÔPITAL ROYAL VICTORIA (SITE GLEN)					
660006	PATHOLOGIE	Louise Turcot	0417-177	1207 - Spec sc bio/phys san	1.00
			0417-178	2223 - Technologiste med	1.00
			0417-179	2223 - Technologiste med	1.00
			0417-182	2223 - Technologiste med	1.00
			0417-183	2223 - Technologiste med	1.00
660000	CYTOLOGY	Louise Turcot	0417-180	2271 - Cytologiste	1.00
663000	LAB. CYTOGENET. GLEN	Toula Nickolaou	0417-171	2284 - Tech cytogenetique	1.00
			0417-172	2284 - Tech cytogenetique	1.00
			0700-566	2224 - Tech lab med dipl	1.00
			0700-569	2223 - Technologiste med	1.00
660004	CENTRAL LABS (RVH) - (54004, 54065)	Rebecka Lang	0417-173	2223 - Technologiste med	1.00
			0417-174	2223 - Technologiste med	1.00
			0417-175	2223 - Technologiste med	1.00
			0417-176	2223 - Technologiste med	1.00
660003	SERVICES TRANSFUSIONNELS GLEN - (54025, 54029, 54061)	Gail Lamica	0417-168	2223 - Technologiste med	1.00
			0417-169	2223 - Technologiste med	1.00
			0417-170	2223 - Technologiste med	1.00
HÔPITAL GÉNÉRAL JUIF SIR MORTIMER B. DAVIS					
660009	CH GEN JUIF BQ SANG	Branka Halar	0690-189	2223 - Technologiste méd	1.00
660007	LAB. CENTRAL ET PRELEV. HOP. JUIF - (55061, 55081)	Branka Halar	0690-185	2223 - Technologiste méd	1.00
			0690-186	2223 - Technologiste méd	1.00
			0690-187	2223 - Technologiste méd	1.00
			0690-188	2223 - Technologiste méd	1.00
660008	CH GEN JUIF - MICRO	Melissa Tomkinson	0690-192	2224 - Tech lab méd dipl	1.00
660012	CH GEN JUIF - GENETIQUE		0690-193	2224 - Tech lab méd dipl	1.00
660010	CH GEN.JUIF - PATH	Gail Pabillo	0690-190	1207 - Spec sc bio/phys san	1.00
			0690-191	2224 - Tech lab méd dipl	1.00

* Les numéros des centres d'activités de cette annexe ne sont pas officiels. La mise à jour de la liste des centres d'activités RH 2021 aura préséance sur cette liste.

Centre d'activités	Équipe volante	Supérieur immédiat	Numéro d'identification du poste	Titre d'emploi	ETC
HÔPITAL DE LACHINE					
660001	LABORATOIRES LACHINE - (46601, 46606, 46607)	Chantal Roy	0200-157	2223 - Technologiste méd	0.70
			0200-158	2223 - Technologiste méd	0.70
HÔPITAL DE LASALLE					
660022	LAB REGROUPES LASALLE - (55064, 55084)	Chantal Roy	0693-026	2223 - Technologiste méd	1.00
			0693-027	2223 - Technologiste méd	1.00
CENTRE HOSPITALIER DE ST. MARY					
660013	LAB REGROUPES ST MARYS - (55002, 55062, 55082, 55102)	Kosta Makridis	0692-083	2223 - Technologiste méd	1.00
			0692-084	2223 - Technologiste méd	1.00
HÔPITAL GÉNÉRAL DU LAKESHORE					
660016	CH LAKESHORE LAB - (55003, 55063, 55083)	Natasha Riley	0691-079	2223 - Technologiste méd	1.00
			0691-080	2224 - Tech lab méd dipl	1.00
			0691-081	2224 - Tech lab méd dipl	1.00
			0691-082	2223 - Technologiste méd	1.00
			0691-087	2223 - Technologiste méd	1.00
660020	CH LAKESHORE PATH - (55023, 55043)				
660018	CH LAKESHORE-MICRO				

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente se sont entendues et ont signé à Montréal, le 9 septembre 2020.

Centre universitaire de santé McGill (CUSM)

Enzo Caprio
Directeur clinico-administratif
Optilab-CUSM

Katya Bédard
Conseillère-cadre en relations de travail
Montréal-CUSM

ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (APTS)

Ludovic Gauthier
Conseiller syndical
APTS

Sandra Etienne
Présidente local APTS
APTS-CUSM

ENTENTE LOCALE N^{O} 4

CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE (EXTRAIT)

Quant à l'application de l'article 12.09 des dispositions locales, l'Employeur convient de ne pas refuser de demandes sans raison et de procéder à une analyse au cas par cas en vertu de son pouvoir discrétionnaire d'octroyer ou non un tel congé. L'Employeur devra justifier son refus, le cas échéant, et cet exercice devra être fait pour chacune des demandes de congé partiel sans solde, chacune de celles-ci constituant une nouvelle demande. L'Employeur convient qu'il ne peut pas refuser pour le seul et unique motif que la personne a déjà bénéficié de 52 semaines de congé partiel sans solde et qu'il s'agit d'une prolongation.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente se sont entendues et ont signé à Montréal, le 21 février 2020.

Centre universitaire de santé McGill (CUSM)

Représentant employeur CUSM

Katya Bédard
Conseiller en relations de travail
Montréal-CUSM

ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (APTS)

Ludovic Gauthier
Conseiller syndical
APTS

Sandra Etienne
Présidente local APTS
APTS-CUSM

C ARRANGEMENTS LOCAUX

ARRANGEMENTS LOCAUX

intervenus entre

L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

et

LE CENTRE UNIVERSITAIRE DE SANTÉ McGILL

ARRANGEMENT LOCAL

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 5

ATTENDU QUE les personnes salariées professionnelles ou techniciennes doivent satisfaire à d'importantes et de nombreuses exigences pour maintenir leur pratique de la profession, leurs compétences à jour; qui, dans de nombreux cas, s'agit d'une obligation qui leur est imposée par une loi ou un règlement;

ATTENDU QUE plusieurs salariés peuvent avoir des besoins similaires en termes de développement de leur pratique;

ATTENDU QUE les parties considèrent qu'il est de leur intérêt de développer un modèle misant sur les employés de la catégorie de personnel des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux, son autonomie et sa responsabilité professionnelle en matière d'identification et de satisfaction de ses besoins de formation continue, de maintien et d'amélioration de ses compétences et d'épanouissement dans son travail;

ATTENDU QUE l'article 3 de lettre d'entente n^{o} 5 prévoit que les parties doivent convenir, par arrangement local, de l'utilisation du budget dédié au développement de la pratique professionnelle;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CRÉER UN PROGRAMME LOCAL D'ACTUALISATION PROFESSIONNELLE RESPECTANT LES PRINCIPES SUIVANTS :

1. Le programme s'adresse à toutes les personnes salariées visées par l'accréditation APTS.

2. Il prévoit le versement d'un montant relatif au développement de la pratique professionnelle équivalent à 0,25 % pour la masse salariale au cours de l'année de référence. Cette rémunération est établie en utilisant comme méthode de calcul la formule retenue à la lettre d'entente n^{o} 5, en y incluant la note 1, des dispositions nationales, soit :

   - le salaire régulier, les congés avec solde, les jours de maladie et l'assurance salaire;
   - auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés de maladie et, s'il y a. lieu, assurance salaire) aux personnes salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

3. Cette somme est distincte de celle prévue à l'article 31 des dispositions nationales de la convention collective. Elle n'est pas visée par les dispositions de la matière 13 des dispositions locales.

4. Avec un montant d'environ 150,00 $ par personne salariée (équivalent à 0,25 % de la masse salariale de l'année de référence réparti entre personnes salariées), la personne salariée l'utilise, à son choix, pour défrayer les coûts encourus pour la pratique :

   - à une formation reliée au développement de la pratique professionnelle;

   - des colloques professionnels;

   - formations dispensées par les ordres professionnelles et associations accrédités;

   - salaire, honoraires, frais de déplacement et de séjour de la personne qui agit en soutien à la personne salariée (mentorat externé, coach externe, formateur externe, superviseur externe, etc.);

   - frais de matériel pédagogique et d'achats d'outils de référence appartenant à la personne salariée;

   - toute autre dépense convenue entre les parties.

5. La personne salariée doit fournir à l'Employeur une pièce justificative.

6. L'Employeur fournit au syndicat un état détaillé des sommes versées à chacune des personnes salariées au plus tard le 1er mai de chaque année.

7. Toute difficulté d'application ou d'interprétation de la présente entente devra faire l'objet de discussions entre les parties. Chacune des parties pourra convoquer une rencontre à cette fin. Faute d'entente, le tout pourra être matière à grief au sens de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL LE 14 août 2017.

POUR L'EMPLOYEUR

Suzanne Mailloux
Chef du service des relations du travail

Elizabeth Leiriao
Adjointe au directeur des ressources humaines
des communications et des affaires juridiques

POUR LE SYNDICAT :

Sandra Étienne
Présidente, APTS-CUSM

Benjamin Olivier
Conseiller syndical, APTS