

DISPOSITIONS LOCALES

IMPOSÉES PAR LA DÉCISION ARBITRALE DU 3 AOÛT 2007,
DE BERNARD BASTIEN, MÉDIATEUR ARBITRE

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

Centre hospitalier de l'Université de Montréal

Mise à jour : février 2019



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

MISE À JOUR

N°	DATE DE SIGNATURE	OBJET
1	14-04-2010	Entente sur la gestion des congés fériés durant le congé annuel pour les archivistes médicales
2	10-01-2011	Procédure – Entente sur la responsabilité des stagiaires de 3 ^e année (DEC en technologie de la radiodiagnostic) – Centre d’activités Radiologie
3	17-02-2011	Annexe 401 relative au laboratoire (CSSS d’Ahuntsic et Montréal-Nord) – Dans le cadre du protocole de transfert OPTILAB
4	21-02-2012	Entente sur l’application de l’article 13 (laboratoire)
5	12-12-2012	Entente sur la mesure transitoire en vue du déménagement dans le nouveau CHUM (archives)
6	14-02-2013	Entente sur les horaires atypiques de 10 heures concernant les technologistes médicaux affectés sur le quart de nuit à temps complet au service des laboratoires (Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal) – Dans le cadre du protocole de transfert OPTILAB
7	11-10-2013	Entente sur l’octroi des assignations temporaires – titres d’emploi supérieurs aux titres d’emploi minimaux de la catégorie d’emploi « Laboratoire » – postes supérieurs aux titres d’emploi 2223 Technologiste médical ou 2224 Technicien en laboratoire
8	12-03-2014	Entente sur le changement de quart de travail – 8 heures versus 16 heures (imagerie médicale)
9	18-03-2014	Entente sur l’interprétation commune de certains éléments de la clause 9.08
10	05-06-2014	Entente sur l’octroi des assignations temporaires – Titres d’emploi supérieurs (coordonnateur ou coordonnatrice en radiologie #2213 et assistant-chef ou assistante-chef en radiologie #2219) dans le centre d’activités Médecine nucléaire Hôtel-Dieu (15730)
11	04-02-2015	Entente sur les avis d’assignation et les listes de disponibilité
12	13-05-2015	Entente sur l’octroi des assignations temporaires – Titre d’emploi 1219 Diététiste-nutritionniste

MISE À JOUR

N°	DATE DE SIGNATURE	OBJET
13	16-11-2015	Arrangement local sur la conversion du temps supplémentaire en temps chômé – Centre d'activités de la radio-oncologie
14	13-07-2016	Entente sur la répartition du temps supplémentaire en gestion des menus au CHUM, au Nouveau CHUM et à l'Hôpital communautaire Notre-Dame
15	11-11-2016	Entente sur la création d'un nouveau centre d'activités – Archiviste registraire oncologie (n° 30427)
16	31-05-2017	Entente relative à la mobilité volontaire entre les centres d'activités Service social – psychiatrie et service social - médical
17	05-03-2018	Projet pilote relatif à l'arrangement local prévu à la lettre d'entente n° 5
18	20-03-2018	Entente sur la détermination du calendrier de vacances pour le centre d'activités de l'électrophysiologie médicale
19	06-07-2018	Arrangement local sur la lettre d'entente n°16 relative à l'aménagement du temps de travail (ATT) pour les techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux du CHUM – Demande individuelle
20	06-07-2018	Entente relative à la répartition équitable des fins de semaine et à la gestion des congés annuels au centre d'activités « Biologie, sérologie et hématologie - 66723 » pour le quart de JOUR du site CHUM de la grappe OPTILAB Montréal CHUM
21	06-07-2018	Entente relative à la répartition équitable des fins de semaine sur le quart de NUIT pour le centre d'activités « Biologie, sérologie et hématologie - 66723 » et relative à la gestion des congés annuels du site CHUM de la grappe OPTILAB Montréal CHUM
22	29-08-2018	Entente sur la détermination du calendrier de vacances pour le centre d'activités de Service social - Psychiatrie
23	02-10-2018	Entente sur le fractionnement des assignations en journées – Centre d'activités « 68800-ERGOTHÉRAPIE-NCHUM »

MISE À JOUR

N°	DATE DE SIGNATURE	OBJET
24	02-10-2018	Entente sur le fractionnement des assignations en journées – Centre d'activités « 68700-PHYSIOTHÉRAPIE-NCHUM »
25	19-10-2018	Entente sur le télétravail – Archiviste médicale (2251)
26	28-01-2019	Entente sur les règles d'octroi des assignations en spécialité pour le centre d'activités 68410 – Radio-oncologie du CHUM

A DISPOSITIONS LOCALES

B ENTENTES LOCALES

C ARRANGEMENTS LOCAUX

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

CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

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	21
Article 6	Règles applicables aux personnes salariées lors d'affectations 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	Règles de mutations volontaires à l'intérieur des installations maintenues par l'établissement, à l'exclusion de celles relatives aux personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et aux per- sonnes salariées en invalidité et de celles relatives à la rémunération	30
Article 8	Procédure de supplantation (modalités d'application des principes généraux négociés et agréés à l'échelle nationale), à l'exclusion de la rémunération	38
Article 9	Aménagement des heures et de la semaine de travail, à l'exclusion de la rémunération	41
Article 10	Modalités relatives à la prise du temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité	45
Article 11	Les congés fériés, les congés mobiles et les vacances annuelles, à l'exclusion des quanta et de la rémunération	47
Article 12	Octroi et conditions applicables lors de 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	51
Article 13	Développement des ressources humaines, à l'exclusion des montants alloués et du recyclage des personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi	56

TABLE DES MATIÈRES

Article 14	Activités à l'extérieur des installations maintenues par un établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux avec les usagers visés par cette loi ou à l'extérieur de l'établissement visé par la Loi ou à l'extérieur de l'établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris avec les bénéficiaires visés par cette loi	61
Article 15	Mandats et modalités de fonctionnement des comités locaux en regard des matières prévues à la présente annexe, à l'exception des libérations syndicales requises aux fins de la négociation de ces matières	62
Article 16	Règles d'éthique entre les parties	63
Article 17	Affichage d'avis	64
Article 18	Ordres professionnels	65
Article 19	Pratique et responsabilité professionnelles	66
Article 20	Conditions particulières lors du transport des usagers visés par la loi sur les services de santé et les services sociaux ou des bénéficiaires visés par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris.....	67
Article 21	Perte et destruction de biens personnels	68
Article 22	Règles à suivre lorsque l'Employeur requiert le port de l'uniforme	69
Article 23	Vestiaires et salles d'habillage	70
Article 24	Modalités de paiement des salaires	71
Article 25	Établissement d'une caisse d'économie.....	73
Article 26	Allocations de déplacement, à l'exception des quanta.....	74

PARTIE II ANNEXES

Annexe I	Liste des disciplines professionnelles et techniques	81
Annexe II	Emplacement des tableaux d'affichage.....	82

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente n° 1	Relative aux ententes portant sur les matières locales existantes.....	85
Lettre d'entente n° 2	Titre d'emploi – Laboratoire	86
Lettre d'entente n° 3	Relative à l'implantation des regroupements clientèles dans le CHUM.....	87

TABLE DES MATIÈRES

B ENTENTES LOCALES

Entente locale n° 1	Interprétation commune de certains éléments de la clause 9.08 (extrait)	93
Entente locale n° 2	Avis d'assignation et listes de disponibilité (extrait)	95

Imagerie médicale

Entente locale n° 3	Procédure – Responsabilité des stagiaires de 3 ^e année (DEC en technologie de la radiodiagnostic) – Centre d'activités Radiologie	99
Entente locale n° 4	Changement de quart de travail – 8 heures versus 16 heures.....	101
Entente locale n° 5	Octroi des assignations temporaires – Titres d'emploi supérieurs (coordonnateur ou coordonnatrice en radiologie #2213 et assistant-chef ou assistante-chef en radiologie #2219) dans le centre d'activités Médecine nucléaire Hôtel-Dieu (15730).....	103
Entente locale n° 6	Règles d'octroi des assignations en spécialité pour le centre d'activités 68410 – Radio-oncologie du CHUM.....	107

Laboratoire

Entente locale n° 7	Application de l'article 13	117
Entente locale n° 8	Octroi des assignations temporaires – titres d'emploi supérieurs aux titres d'emploi minimaux de la catégorie d'emploi « Laboratoire » – postes supérieurs aux titres d'emploi 2223 Technologiste médical ou 2224 Technicien en laboratoire	119
Entente locale n° 9	Répartition équitable des fins de semaine et à la gestion des congés annuels au centre d'activités « Biologie, sérologie et hématologie - 66723 » pour le quart de JOUR du site CHUM de la grappe OPTILAB Montréal CHUM.....	123
Entente locale n° 10	Répartition équitable des fins de semaine sur le quart de NUIT pour le centre d'activités « Biologie, sérologie et hématologie - 66723 » et relative à la gestion des congés annuels du site CHUM de la grappe OPTILAB Montréal CHUM	129

TABLE DES MATIÈRES

Électrophysiologie médicale

Entente locale n° 11	Détermination du calendrier de vacances pour le centre d'activités de l'électrophysiologie médicale.....	135
----------------------	--	-----

Réadaptation

Entente locale n° 12	Fractionnement des assignations en journées – Centre d'activités « 68800-ERGOTHÉRAPIE-NCHUM »	139
Entente locale n° 13	Fractionnement des assignations en journées – Centre d'activités « 68700-PHYSIOTHÉRAPIE-NCHUM »	141

Nutrition

Entente locale n° 14	Octroi des assignations temporaires – Titre d'emploi 1219 Diététiste-nutritionniste	145
Entente locale n° 15	Répartition du temps supplémentaire en gestion des menus au CHUM, au Nouveau CHUM et à l'Hôpital communautaire Notre-Dame	147

Archives médicales

Entente locale n° 16	Gestion des congés fériés durant le congé annuel pour les archivistes médicales	153
Entente locale n° 17	Mesure transitoire en vue du déménagement dans le nouveau CHUM (archives)	154
Entente locale n° 18	Création d'un nouveau centre d'activités – Archiviste registraire oncologie (n° 30427).....	157
Entente locale n° 19	Télétravail – Archiviste médicale (2251).....	160

Psychosocial

Entente locale n° 20	Mobilité volontaire entre les centres d'activités Service social – psychiatrie et service social – médical.....	173
Entente locale n° 21	Détermination du calendrier de vacances pour le centre d'activités de Service social – Psychiatrie	177

TABLE DES MATIÈRES

OPTILAB (dans le cadre du protocole de transfert)

Annexe 401	Laboratoire (CSSS d'Ahuntsic et Montréal-Nord).....	181
Entente locale	Horaires atypiques de 10 heures concernant les technologistes médicaux affectés sur le quart de nuit à temps complet au service des laboratoires (Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal).....	185

C ARRANGEMENTS LOCAUX

Arrangement local n° 1	Conversion du temps supplémentaire en temps chômé – Centre d'activités de la radio-oncologie.....	195
Arrangement local n° 2	Projet pilote relatif à l'arrangement local prévu à la lettre d'entente n° 5.....	198
Arrangement local n° 3	Lettre d'entente n°16 relative à l'aménagement du temps de travail (ATT) pour les techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux du CHUM – Demande individuelle	201

A DISPOSITIONS LOCALES

DISPOSITIONS LOCALES

intervenues entre

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

et

LE CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

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 de sa catégorie d'emploi prévus à la nomenclature des titres d'emploi.

1.02 Poste composé

Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur de plusieurs centres d'activités, ou contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi d'une même catégorie d'emploi prévus à la nomenclature des titres d'emploi.

ARTICLE 2

NOTION DE SERVICE ET DE CENTRE D'ACTIVITÉS

2.01 Un centre d'activités se définit comme étant une entité administrative hiérarchiquement organisée au sens de la structure organisationnelle de l'établissement telle que définie par l'Employeur.

L'Employeur dépose dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente, une liste complète des centres d'activités actuellement existants.

ARTICLE 3

DURÉE ET MODALITÉS DE LA PÉRIODE DE PROBATION

3.01 La durée et les modalités de la période de probation normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi sont communiquées à la nouvelle personne salariée lors de son embauche.

La personne salariée nouvellement embauchée dont le titre d'emploi requiert un diplôme collégial est soumise à une période de probation de quarante-cinq (45) jours réguliers et effectifs de travail.

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 réguliers et effectifs de travail.

Un jour régulier et effectif de travail comporte la totalité des heures quotidiennes de travail prévues au titre d'emploi.

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'un (1) an depuis son départ.

La personne qui bénéficie à l'embauche d'une période d'accueil et d'orientation au travail est considérée comme une personne salariée; cependant, la durée de sa période de probation, telle que définie aux présentes dispositions locales, est prolongée pour une durée équivalente à celle de sa période d'accueil et d'orientation au travail.

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

ARTICLE 4

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

4.01 Un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire est un poste dont la personne salariée qui en est détentrice est absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) invalidité;
- b) congé annuel;
- 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 reconnue en vertu des dispositions agréées à l'échelle nationale et à l'échelle locale en vigueur, 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 d'accréditation;
- j) congés chômés découlant de la conversion en temps de primes;
- k) activités s'inscrivant dans le cadre de l'article 13 des dispositions agréées à l'échelle locale portant sur le développement des ressources humaines.

Un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire est considéré comme non vacant et est comblé, s'il y a lieu, par l'Employeur, en tenant compte des besoins du centre d'activités. Lorsque l'Employeur décide de combler temporairement un tel poste, il peut le combler de façon complète, partielle et/ou interrompue. Si l'Employeur décide de ne pas le combler ou de le combler de façon partielle et/ou interrompue, il communique, à la demande du Syndicat, les raisons de sa décision. Lorsque les besoins du centre d'activités ne justifient plus de poursuivre le remplacement d'un tel poste, l'Employeur peut mettre fin audit remplacement.

ARTICLE 5

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

5.01 Déplacement

A) Déplacement à l'extérieur de son centre d'activités

Un déplacement désigne tout changement temporaire de poste demandé par l'Employeur à l'extérieur de son centre d'activités pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre.

Il est convenu que l'Employeur ne peut déplacer temporairement une personne salariée sauf dans le cas où les besoins suivants l'exigent :

1. Lors de situations exceptionnelles, fortuites ou de force majeure

Lorsqu'il devient nécessaire, un tel déplacement ne peut se faire plus d'une (1) fois par quart de travail.

Tel déplacement se fait par ancienneté parmi les volontaires ou à défaut de volontaires, par ordre inverse d'ancienneté.

2. Lors d'une absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel

Tel déplacement ne peut être utilisé par l'Employeur que si tous les autres moyens opportuns ont été utilisés pour éviter un tel déplacement.

Tel déplacement peut excéder la durée d'un quart de travail et être répétitif, mais n'excède pas une (1) semaine, à moins d'entente avec le Syndicat.

Tel déplacement s'effectue par ancienneté parmi les volontaires ou à défaut de volontaires, par ordre inverse d'ancienneté.

3. Lors de fermeture temporaire, totale ou partielle d'un centre d'activités, en raison de la période de congé annuel, de travaux de réfection, de construction ou de décontamination, n'excédant pas quatre (4) mois

Tel déplacement s'effectue par ancienneté parmi les volontaires ou à défaut de volontaires, par ordre inverse d'ancienneté.

4. Dans toute autre situation auquel cas, le Syndicat et l'Employeur se rencontrent pour déterminer les hypothèses de solution.

B) Changement de sites

Dans le cas de centre d'activités multisite, 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 des dispositions agréées à l'échelle locale, la liste des sites existants à la date de la signature et ensuite au plus tard le 1^{er} mai de chaque année, la liste des sites existants au 1^{er} avril précédent si des changements ont été effectués.

1) 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, 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;
- mandats spécifiques (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 volontaires, l'Employeur procède par ordre inverse d'ancienneté.

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

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.

2) 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 normales de la tâche. À défaut de 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 7.05 9) 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 les ressources humaines.

ARTICLE 6

RÈGLES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES LORS D'AFFECTATIONS TEMPORAIRES, À L'EXCLUSION DE CELLES RELATIVES AUX PERSONNES SALARIÉES BÉNÉFICIAIRES DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI, AUX PERSONNES SALARIÉES EN INVALIDITÉ ET AUX PERSONNES SALARIÉES BÉNÉFICIAIRES DU RÉGIME DE DROITS PARENTAUX

- 6.01** Une liste de disponibilité est constituée pour chacune des disciplines professionnelles et techniques prévue à l'annexe I des présentes dispositions agréées à l'échelle locale.
- 6.02** La liste de disponibilité est utilisée pour combler les postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire, pour combler les surcroûts temporaires d'une durée maximale de six (6) mois (avec possibilité de prolongation pour une autre période n'excédant pas six (6) mois, après entente entre les parties), pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue entre les parties.
- 6.03** La personne salariée doit assurer à l'Employeur une disponibilité minimale de deux (2) journées de travail par semaine, dont une fin de semaine sur deux (2) semaines (ou aux trois (3) semaines si elle assure une disponibilité dans plus d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux, ceci sauf au cours des absences avec ou sans solde auxquelles elle a droit en vertu des dispositions agréées à l'échelle locale et à l'échelle nationale.
- 6.04** Lorsqu'elle assure sa disponibilité, la personne salariée doit préciser, par écrit, les journées de la semaine et les heures de la journée ainsi que le ou les site(s) où elle assure sa disponibilité.
- Lorsqu'une personne salariée a été orientée pour œuvrer dans plus d'un site, la disponibilité mentionnée précédemment doit être assurée dans chacun de ces sites.
- 6.05** La liste de disponibilité comprend le nom des personnes suivantes :
- a) toute personne salariée qui est mise à pied autre que celle bénéficiant du régime de sécurité d'emploi;
 - b) obligatoirement, toute personne salariée non détentrice de poste;
 - c) toute personne salariée à temps partiel qui assure une disponibilité supplémentaire;

- d) toute personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui démissionne de son poste pour s'inscrire ou demeurer inscrite à la liste de disponibilité, sous réserve des conditions et modalités prévues à l'article 7 de la présente portant sur les règles de mutations volontaires;
- e) toute personne, venant de l'extérieur de l'établissement ou de l'extérieur de l'unité de négociation, qui désire être inscrite et que l'Employeur accepte d'inscrire sur ladite liste.

6.06 Dans le cas de la personne salariée à temps partiel inscrite sur une liste de disponibilité, la disponibilité minimale prévue à la clause 6.03 du présent article ne s'applique pas.

6.07 La personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité de plus d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux n'est pas tenue de respecter, la disponibilité minimale lorsqu'elle a accepté dans un autre établissement dudit réseau, une assignation qui est incompatible avec sa disponibilité. Dans un tel cas, aucun refus de respecter sa disponibilité ne pourra lui être opposé à la condition qu'elle ait avisé l'Employeur à l'avance et par écrit quant à sa non-disponibilité.

6.08 La disponibilité exprimée par la personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut être modifiée une (1) fois par période de trois (3) mois. Une fois la modification reçue par l'Employeur, la nouvelle disponibilité n'entre en vigueur qu'au début d'une nouvelle période de paie et en autant qu'il y ait un délai d'au moins sept (7) jours avant le début de cette nouvelle période de paie. Nonobstant ce qui précède, une personne salariée ayant accepté une assignation ne peut modifier sa disponibilité qu'en autant que ladite modification lui permette de respecter l'assignation temporaire qu'elle doit assurer.

6.09 Lors de l'inscription d'une personne salariée sur la liste de disponibilité ou de sa réinscription, l'Employeur transmet sous format papier ou électronique à la personne représentante locale du Syndicat le nom de cette personne salariée ainsi que la disponibilité qu'elle assure.

6.10 Modalités d'attribution

En vertu des listes constituées et selon la disponibilité exprimée à l'une ou l'autre des listes, l'Employeur s'engage à répartir les assignations selon l'ancienneté des personnes salariées inscrites sur chacune des listes en autant que celles-ci satisfont aux exigences normales de la tâche et qu'il se soit écoulé un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail à l'occasion d'un changement de quart.

L'Employeur peut attribuer à l'avance à une personne salariée une assignation. Cette assignation ne peut être remise en question par cette

personne salariée, ni être réclamée par une autre personne salariée en raison de son ancienneté, s'il reste sept (7) jours ou moins avant la date du début de l'assignation.

Assignation des personnes salariées à temps partiel

Lorsque la durée prévue d'une assignation est de vingt-huit (28) jours et plus, une personne salariée à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste et obtenir, 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 aux autres personnes salariées de la liste de disponibilité.

Il est entendu qu'une telle procédure ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités concerné. La personne salariée, lors de sa réintégration reprend son ancien poste.

Lorsque la durée de l'assignation est de moins de vingt-huit (28) jours ou à durée 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 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.

Lorsque la durée de l'absence indéterminée devient connue et qu'elle est égale ou supérieure à vingt-huit (28) jours, l'Employeur accorde une nouvelle assignation conformément aux trois (3) premiers paragraphes de la présente clause.

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

6.11 Pour les assignations de plus de vingt-huit (28) jours, l'Employeur avise par écrit la personne salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs suivants :

- a) l'identité du poste;
- b) le nom de la personne titulaire (s'il y a lieu);
- c) la durée probable de l'assignation.

Pour les assignations de vingt-huit (28) jours ou moins, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la personne salariée que sur demande.

De plus, dans tous les cas, l'Employeur fait parvenir à la personne représentante locale du Syndicat, ces mêmes particularités.

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

6.13 Remplacement de congés annuels

Pour le remplacement de congés annuels (vacances) pour chacune des deux (2) périodes mentionnées à l'article 11 des présentes dispositions locales, les personnes salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de leur titulaire. 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 6.10. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme de congés annuels.

6.14 Fin de l'assignation

La personne salariée de la liste de disponibilité n'est pas tenue de poursuivre l'assignation d'un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire en vertu de la clause 25.27 des dispositions agréées à l'échelle nationale 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 l'article 30 des dispositions agréées à l'échelle nationale.

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 des dispositions agréées à l'échelle nationale.

La personne salariée à temps partiel qui a quitté temporairement son poste afin d'obtenir une assignation dans son centre d'activités n'est pas tenue de la poursuivre si le nombre de jours de cette assignation devient inférieur à celui du poste qu'elle détient.

6.15 Programme d'orientation des techniciennes et des techniciens

Lorsqu'un programme d'orientation est offert aux personnes salariées de la liste de disponibilité occupant un titre d'emploi de techniciennes ou de techniciens, l'Employeur procède par ancienneté, mais en tenant compte des principes suivants :

- 1) les besoins de l'Employeur;
- 2) l'intérêt exprimé par les personnes salariées;
- 3) les exigences normales de la tâche autres que l'orientation;
- 4) la disponibilité;
- 5) la polyvalence et la stabilité de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'établissement.

L'orientation offerte aux techniciennes et techniciens n'est pas imputable au budget de développement des ressources humaines.

6.16 Affectation temporaire dans un poste hors de l'unité de négociation

Une personne salariée peut occuper temporairement un poste hors de l'unité de négociation, notamment mais non exclusivement, pour remplacer une personne-cadre, et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Cette période peut cependant être prolongée après entente entre les parties. Au cours de cette période, la personne salariée conserve un droit de retour dans son unité de négociation.

Nonobstant l'alinéa précédent, la période de remplacement comprend la durée totale de l'absence dans le cas d'un congé parental et est d'une durée maximale de trente-six (36) mois dans le cas d'une absence pour invalidité ou maladie professionnelle.

6.17 Divers

Avant de recourir à des ressources externes, l'Employeur s'engage à utiliser les ressources disponibles normales de l'unité de négociation. À ce titre, lorsqu'aucune personne salariée n'est entièrement disponible pour combler un remplacement conformément aux dispositions précédentes, l'Employeur doit fractionner le remplacement et l'accorder aux personnes salariées disponibles, par ordre d'ancienneté au jour le jour.

6.18 Équipe volante

L'Employeur peut constituer des équipes volantes en fonction des besoins de l'établissement. Le poste d'équipe volante peut comporter plus d'un titre d'emploi et est affiché et comblé selon les dispositions prévues à l'article 7 des présentes. Les postes d'équipes volantes sont utilisés aux fins prévues à la clause 6.19, dans un ou plusieurs centres d'activités.

6.19 L'Employeur s'efforce d'assigner la même personne salariée détentrice d'un poste d'équipe volante pour toute la durée d'une assignation. Lorsqu'aucune assignation n'est disponible, l'Employeur peut lui accorder une assignation détenue par une personne salariée de la liste de disponibilité. La personne salariée ainsi visée est celle ayant 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 satisfait aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 7

RÈGLES DE MUTATIONS VOLONTAIRES À L'INTÉRIEUR DES INSTALLATIONS MAINTENUES PAR L'ÉTABLISSEMENT, À L'EXCLUSION DE CELLES RELATIVES AUX PERSONNES SALARIÉES BÉNÉFICIAIRE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI ET AUX PERSONNES SALARIÉES EN INVALIDITÉ ET DE CELLES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

A) Mutations à l'intérieur de l'unité de négociation

7.01 Sous réserve des dispositions agréées à l'échelle nationale et applicables aux personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi ou en invalidité et sous réserve des dispositions agréées à l'échelle locale et portant sur la procédure de supplantation, tout poste vacant ou nouvellement créé, visé par le certificat d'accréditation, doit être affiché durant une période de quinze (15) jours de calendrier, et ce, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance.

L'affichage de ces postes est fait par l'Employeur selon le moyen approprié, notamment sous format électronique, permettant aux personnes salariées visées et intéressées de prendre connaissance du poste affiché et de poser leur candidature.

Dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévus aux mesures spéciales des dispositions agréées à l'échelle nationale, l'affichage du poste doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de sa vacance.

Les parties peuvent convenir de modifier les délais prévus à la présente clause.

7.02 L'Employeur informe le Syndicat de l'abolition de tout poste vacant.

7.03 Lorsqu'un poste devient vacant, alors qu'il est ainsi temporairement dépourvu de sa personne titulaire, il est affiché selon les modalités prévues au présent article.

7.04 L'Employeur peut procéder par anticipation à l'affichage d'un ou de plusieurs postes qui deviendront vacants dans un délai connu à l'avance, notamment lors de départ à la retraite.

Suivant un affichage par anticipation, la personne salariée obtenant ledit poste en devient titulaire. L'Employeur crée un autre poste, identique au poste affiché par anticipation, et l'octroi à l'ancienne personne titulaire, et ce,

jusqu'à la date de son départ effectif. Ce nouveau poste n'est pas affiché et est automatiquement aboli à la date du départ effectif de la personne titulaire.

7.05 L'avis affiché, suivant les dispositions du présent article, contient les indications suivantes :

- 1) titre d'emploi et statut selon les dispositions agréées à l'échelle nationale;
- 2) supplément, s'il y a lieu;
- 3) centre(s) d'activités et quart de travail;
- 4) site habituel;
- 5) période d'affichage;
- 6) exigences suivantes, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions :
 - a) pour le type de mutation concernant l'attribution d'un poste requérant le titre d'emploi minimal de la catégorie d'emploi visée et pour lequel poste un diplôme universitaire n'est pas exigé;
 - la formation académique;
 - l'expérience;
 - b) pour le type de mutation concernant l'attribution d'un poste affiché requérant un titre d'emploi supérieur au titre d'emploi minimal de la catégorie d'emploi visée et concernant l'attribution d'un poste pour lequel un diplôme universitaire est exigé;
 - la formation académique;
 - l'expérience;
 - les aptitudes;
- 7) dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimal d'heures de travail par période de quatre (4) semaines.
- 8) dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de la cédule de travail entre les centres d'activités mentionnés précédemment à l'item 3). À ce titre le poste composé est réputé appartenir au centre d'activités où la majorité du travail est habituellement effectuée. Dans le cas d'un poste composé où la répartition habituelle de travail est égale, l'Employeur détermine le centre d'activités auquel le poste composé est réputé appartenir;
- 9) toute autre indication, susceptible de renseigner les personnes salariées intéressées quant au poste, notamment mais non exclusivement, le lieu habituel ou l'aire habituelle de travail;

7.06 Toute personne salariée a le droit, durant la période d'affichage, de présenter sa candidature suivant la procédure en vigueur dans l'établissement.

Cette personne salariée peut, avant de solliciter le poste, prendre connaissance de la liste des personnes candidates de la façon et à l'endroit en vigueur dans l'établissement.

La personne salariée représentante du Syndicat a accès aux affichages et aux nominations selon la procédure en vigueur dans l'établissement.

7.07 L'Employeur accorde le poste selon l'avis affiché à la clause 7.05 :

- 1) dans l'attribution d'un poste requérant le titre d'emploi minimal de la catégorie d'emploi visée et pour lequel poste un diplôme universitaire n'est pas exigé, l'Employeur accorde le poste à la personne candidate la plus ancienne, parmi celles qui satisfont aux exigences normales de la tâche.
- 2) dans l'attribution d'un poste requérant un titre d'emploi supérieur au titre d'emploi minimal de la catégorie d'emploi visée ou dans l'attribution d'un poste pour lequel un diplôme universitaire est exigé, l'Employeur accorde le poste 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 ou plusieurs personnes candidates satisfaisant le mieux aux critères ci-haut énumérés, l'ancienneté constitue le critère déterminant.

7.08 Sous réserve des besoins du centre d'activités et de la structure de postes requise par l'Employeur, et ce, jusqu'à concurrence du nombre maximal d'heures de travail au poste prévu pour l'obtention de la structure de postes requise par l'Employeur, si un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un centre d'activités, avant de l'afficher, l'Employeur peut l'offrir en totalité ou en partie, par ordre d'ancienneté, aux personnes salariées à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi, pourvu que celles-ci puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche que les heures de travail visées ne provoquent pas d'incompatibilité quant aux horaires de travail et au bon fonctionnement du centre d'activités.

En aucune circonstance, l'application de la procédure qui précède ne doit entraîner un résidu de poste à afficher qui soit incompatible avec la structure de postes déterminée par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités.

Les dispositions de la présente clause s'appliquent dans la mesure où elles n'ont pas pour effet d'accroître le nombre de fins de semaine au sens des présentes dispositions locales ou d'empêcher les personnes salariées à temps complet et à temps partiel de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2) de congé ou en cas d'insuffisance de personnel, d'une (1) fin de semaine par période de trois (3) semaines de calendrier, et dans la mesure où il n'en résulte pas une augmentation du temps supplémentaire, y compris par l'application des dispositions de la clause portant sur l'intervalle minimal de temps requis à l'occasion d'un changement de quart de travail.

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 à la personne représentante du Syndicat le statut et le nombre minimal d'heures de travail de son poste par période de quatre (4) semaines.

7.09 Lorsque l'Employeur affiche plusieurs postes en même temps, toute personne salariée a le droit, durant la période d'affichage, de présenter sa candidature sur un ou plusieurs des postes affichés. Après s'être vu offrir les postes auxquels elle a droit, une personne salariée candidate qui accepte d'être nommée sur un poste qui lui est offert par l'Employeur est réputée se désister des autres postes sur lesquels elle s'est portée candidate. Dans ces circonstances, les règles prévues à la clause 7.13 ne trouvent pas application.

7.10 La personne salariée, absente durant la totalité d'une période d'affichage d'un poste peut poser sa candidature sur ledit poste en transmettant à la personne de son choix une procuration signée et datée à cet effet. Une telle procuration permet à la personne mandatée de postuler en lieu et place de la personne salariée absente. Cette procuration ne pourra être considérée que dans la mesure où les dispositions agréées à l'échelle locale et à l'échelle nationale en vigueur permettent à la personne salariée de conserver durant son absence un droit de postuler. De plus, une telle procuration doit être remise à la Direction des ressources humaines par la personne mandatée durant la période d'affichage, en y spécifiant le poste sur lequel la personne salariée désire postuler. Les dispositions qui précèdent ne doivent pas avoir pour effet de conférer à la personne salariée absente plus d'avantages que si elle était au travail.

La présente clause demeure en vigueur jusqu'à la date de déploiement de l'outil informatique de l'établissement permettant à une personne salariée de postuler sur un poste via internet. Après cette date, toute personne salariée

absente durant la totalité d'une période d'affichage d'un poste et qui souhaite obtenir un changement de poste, pourra poser sa candidature via internet et dans la mesure où elle conserve le droit de postuler durant ladite absence.

7.11 La personne salariée qui se voit offrir par l'Employeur, comme candidate, un poste sur lequel elle a postulé, peut l'accepter ou résilier sa candidature. Elle doit alors donner à l'Employeur au plus tard le 3^e jour ouvrable suivant l'offre par celui-ci, une réponse à l'effet qu'elle accepte le poste ou résilie sa candidature sur ledit poste offert.

7.12 À l'occasion de toute absence et sauf dans les cas prévus aux dispositions agréées à l'échelle nationale et lors d'un congé annuel, lorsqu'une personne ayant posé sa candidature sur un poste alors qu'elle était en droit de le faire, désire la maintenir, l'Employeur l'informe qu'elle doit mettre fin à son absence et revenir au travail afin d'être transférée de façon effective dans son nouveau poste au plus tard à la date prévue par l'Employeur pour un tel transfert, faute de quoi, cette dernière est réputée avoir résilié sa candidature. Cette personne salariée doit fournir à l'Employeur, au plus tard le 3^e jour ouvrable suivant l'offre par l'Employeur, une réponse à l'effet qu'elle accepte le poste ou résilie sa candidature. Faute de se conformer à ce qui est mentionné précédemment, cette dernière est réputée avoir résilié sa candidature et l'Employeur poursuit alors le processus d'attribution du poste.

7.13 L'Employeur affiche, sur format papier ou électronique, toute nomination dans les meilleurs délais, et ce, pour une période de dix (10) jours.

L'Employeur avise la personne salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination.

7.14 Une personne salariée ne peut résilier sa candidature à plus de cinq (5) reprises sur des postes sur lesquels elle a postulé, pendant une période de douze (12) mois, ni bénéficier de plus de trois (3) nominations sur un nouveau poste au cours de cette même période.

7.15 La personne salariée à qui le poste est attribué en vertu du présent article a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de quarante-cinq (45) jours réguliers et effectifs de travail, pour le personnel technique.

Toutefois, la durée de cette période d'initiation et d'essai est de trois (3) mois, dans le cas d'un poste pour lequel un diplôme universitaire est exigé.

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

Dans ce cas, l'Employeur offre le poste de nouveau vacant aux personnes salariées ayant postulé lors de l'affichage s'il ne s'est pas écoulé plus d'un an.

Nonobstant ce qui précède, lorsque la personne salariée obtient un poste du même titre qui comporte les mêmes tâches et qui est sur un même quart ou dont la seule modification est le nombre d'heures, les dispositions relatives à l'initiation et à l'orientation ne s'appliquent pas.

Durant une période d'initiation et d'essai, une personne salariée peut postuler à un autre poste. Si elle l'obtient, elle doit se désister du premier.

7.17 Démission d'un poste et droit de postuler

La personne salariée à temps complet peut démissionner de son poste, suite à un préavis écrit d'au moins sept (7) jours de calendrier à l'Employeur pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues aux présentes.

Cependant dans un tel cas, l'inscription de ladite personne salariée sur la liste de disponibilité ne prend effet qu'à compter de la date du début de la prochaine période de paie suivant la date de réception par l'Employeur du préavis et en autant qu'il y ait un délai d'au moins dix (10) jours avant le début de cette nouvelle période de paie.

Suite à une telle démission de son poste à temps complet, la personne salariée ne peut se prévaloir des dispositions sur les mutations volontaires pour l'obtention d'un poste à temps complet au cours des douze (12) mois suivant la date de démission de son poste.

La personne à temps partiel peut démissionner de son poste pour s'inscrire ou demeurer inscrite sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues aux présentes.

Cependant dans un tel cas, l'inscription de ladite personne salariée sur la liste de disponibilité ne prend effet qu'à compter de la date du début de la prochaine période de paie suivant la date de réception par l'Employeur du préavis écrit mentionné précédemment et en autant qu'il y ait un délai d'au moins dix (10) jours avant l'entrée en vigueur de cette nouvelle période de paie.

Suite à une telle démission de son poste à temps partiel, la personne salariée ne peut se prévaloir des dispositions sur les mutations volontaires pour l'obtention d'un poste au cours des douze (12) mois suivant la date de démission de son poste.

Malgré ce qui précède, la candidature à un poste d'une personne salariée ayant démissionné de son poste peut être considérée par l'Employeur, sans aucune obligation de sa part, lorsque, suite à l'application des dispositions agréées à l'échelle locale et à l'échelle nationale, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune des personnes salariées candidates ne satisfait aux exigences normales de la tâche.

B) Mutation à l'extérieur de l'unité de négociation

- 7.18** Pour tout poste vacant ou nouvellement créé, immédiatement supérieur à ceux qui sont visés par l'unité d'accréditation selon les structures administratives de l'établissement, les dispositions pertinentes des clauses 7.01 et 7.05 reçoivent application.
- 7.19** Le poste vacant ou nouvellement créé, immédiatement supérieur à ceux qui sont visés par l'unité d'accréditation selon les structures administratives de l'établissement est accordé à la personne candidate la plus compétente, qu'elle vienne ou non de l'unité d'accréditation. Si plusieurs personnes candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur, que celle-ci fasse partie ou non de l'unité d'accréditation.
- 7.20** 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 7.18.
- 7.21** Toute personne salariée a le droit, durant la période d'affichage du poste vacant ou nouvellement créé immédiatement supérieur à ceux qui sont visés par l'unité d'accréditation selon les structures administratives de l'établissement ou hiérarchiquement supérieur aux postes mentionnés précédemment, de présenter sa candidature, suivant la politique en vigueur dans l'établissement.
- 7.22** Un poste vacant ou nouvellement créé à l'extérieur de l'unité d'accréditation peut notamment être comblé temporairement, par une personne salariée visée par l'unité d'accréditation tant que la personne candidate sélectionnée par l'Employeur pour combler ce poste n'entre pas en fonction de façon effective.
- 7.23** Une fois la personne candidate sélectionnée, qu'elle provienne ou non de l'unité d'accréditation, l'Employeur affiche la nouvelle nomination dans les meilleurs délais, et ce, pendant une durée de dix (10) jours.

7.24 Si le poste est attribué à une personne salariée, elle a droit à une période équivalente à une période de familiarisation d'une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) jours de travail. Au cours de cette période, la personne salariée peut réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur ou de son propre gré, et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste. Cependant, pendant la durée de la période de familiarisation, la personne salariée n'est pas régie par les dispositions agréées à l'échelle nationale et à l'échelle locale et ne peut déposer de grief dans le cas où l'Employeur décide de la retourner à son poste.

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

C) Conversion des heures

Annuellement, l'Employeur consulte le Syndicat dans le but d'obtenir son avis sur les moyens de stabiliser les ressources humaines, de favoriser la rétention du personnel, d'accroître la stabilité des affectations, d'obtenir un meilleur bassin de personnel et de maintenir une liste de disponibilité suffisante.

ARTICLE 8

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION (MODALITÉS D'APPLICATION DES PRINCIPES GÉNÉRAUX NÉGOCIÉS ET AGRÉÉS À L'ÉCHELLE NATIONALE), À L'EXCLUSION DE LA RÉMUNÉRATION

Préalablement à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire les impacts sur les personnes salariées. Elles peuvent également convenir, par entente, d'autres modalités d'application au présent article.

8.01 Procédure de supplantation et/ou mise à pied

Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied et dans le cas de mesures spéciales pouvant donner lieu à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle que cette procédure peut affecter, tel que stipulé ci-dessous :

- 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 choisir parmi les postes vacants dans les centres d'activités de l'établissement où elle peut supplanter une personne salariée, du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, ou un poste vacant après affichage dans tous les centres d'activités;
- 3) lorsque les modalités prévues à l'étape 2 ne peuvent s'appliquer ou que cette dernière ne désire pas se prévaloir de cette étape, celle-ci peut alors supplanter dans un autre centre d'activités, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la personne salariée du même titre d'emploi, du même statut et du 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;
- 4) la personne salariée qui n'a pu utiliser la troisième étape supplante la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut visés ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition toutefois qu'elle rencontre les exigences normales de la tâche;

- 5) 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 à la condition qu'elle ou qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, la personne salariée ayant le moins d'ancienneté;
- 6) à défaut d'utiliser les modalités de supplantation applicables tel que prévu dans le présent article, alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement. La personne salariée est alors régie par les dispositions, conditions et droits prévus à l'article 6 des dispositions agréées à l'échelle locale. Elle cesse alors de bénéficier des dispositions agréées à l'échelle nationale portant sur la sécurité d'emploi.

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

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

8.02 La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue à la clause 8.01 du présent article si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue à la clause 8.01 du présent article. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée à temps complet. De la même façon, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue à la clause 8.01 du présent article si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à la clause 8.01 du présent article.

8.03 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 8.01 du présent article, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supprime soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture à la clause relative au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de la clause 9.08 des dispositions agréées à l'échelle nationale et de l'article 9 des dispositions agréées à l'échelle locale.

- 8.04** La personne salariée visée par une supplantation telle que décrite aux clauses 8.01, 8.02 et 8.03 du présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Une copie de l'avis est envoyée au Syndicat.
- 8.05** Les supplancements occasionnés en vertu des clauses précédentes peuvent se faire simultanément ou successivement.
- 8.06** Les personnes salariées professionnelles diplômées universitaires bénéficient des dispositions du présent article sous réserve que la procédure de supplantation prévue précédemment s'applique uniquement entre elles.

La personne salariée professionnelle diplômée universitaire, pour supplanter une personne salariée dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de professionnel(le), doit posséder les qualifications requises au plan de classification pour ce titre d'emploi et répondre aux exigences de la tâche.

Aux fins d'application de cette 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

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.

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

9.02 Période de repas

La période allouée pour les repas ne doit être ni inférieure à une demi-heure (1/2) heure ni supérieure à une (1) heure. À défaut d'entente entre le supérieur ou la supérieure immédiate, la longueur effective de cette période est déterminée en fonction des besoins du centre d'activités.

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

9.03 Période de repos

Le moment de la prise effective des périodes de repos prévues aux dispositions agréées à l'échelle nationale doit être déterminé en tenant compte des besoins du centre d'activités et après entente avec le supérieur ou la supérieure immédiat(e).

9.04 Repos hebdomadaire

Il est accordé à toute personne salariée deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si possible. Cependant, après entente avec l'Employeur, la personne salariée peut prendre quatre (4) jours consécutifs de repos par deux (2) semaines.

9.05 Échange d'horaire

Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'échanger entre elles une partie ou la totalité de leur repos hebdomadaire et/ou de leur horaire de travail tel qu'établi, après entente avec leur supérieur ou supérieure immédiat(e). Le taux de travail en temps supplémentaire ne s'applique pas dans ce cas.

9.06 Nombre et répartition des fins de semaine

L'Employeur doit organiser sa répartition du travail de telle sorte que les personnes salariées, d'un même centre d'activités, d'un même titre d'emploi et d'un même quart de travail, soient en congé à tour de rôle. Il accorde à la personne salariée 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 (2^e) fin de semaine consécutive. Cette obligation ne s'applique pas dans des situations particulières où 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 (1) 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 de travail

La cédule des heures de travail et des congés est affichée au moins sept (7) jours à l'avance et couvre une période de quatre (4) semaines. La cédule est déterminée 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 la cédule 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 de sept (7) jours, à moins que la personne salariée y consente.

9.08 Roulement des périodes

- 1) Lorsque les personnes salariées sont assujetties au système de roulement des périodes de travail, les horaires de travail des heures et des congés 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 effectuant leur prestation de travail de soir ou de nuit, il n'y a pas de roulement des périodes de travail entre les personnes salariées.
- 3) Si le personnel effectuant leur prestation de travail 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 service stable sur l'horaire de soir ou de nuit à la personne salariée qui en fait la demande.
- 4) Dans ce cas, la personne salariée n'est pas assujettie au système de roulement et elle peut revenir au système de roulement avec un préavis de quatre (4) semaines dont copie est affichée dans le centre d'activités, pour autant qu'elle n'ait pas obtenu un poste stable de soir ou de nuit à la suite d'une nomination.
- 5) 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. Le point de départ de cette période est établi par entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- 6) 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 et que les besoins du centre d'activités puissent être comblés.
- 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.

9.09 Mise à jour des personnes salariées de soir ou de nuit

Nonobstant ce qui précède, 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 continus de travail par année, dans le but de fournir à ces personnes salariées la possibilité de rafraîchir leurs connaissances.

9.10 Heures brisées

L'Employeur s'efforce de réduire le plus possible l'utilisation du système d'heures brisées.

9.11 Aménagement des temps de travail

Les parties peuvent, après entente écrite, modifier la répartition des heures quotidiennement travaillées en permettant à une 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.

ARTICLE 10

MODALITÉS RELATIVES À LA PRISE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, AU RAPPEL AU TRAVAIL ET À LA DISPONIBILITÉ

A) TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

10.01 Répartition équitable

Si un travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur l'offre à la personne salariée disponible et le répartit équitablement, autant que possible, entre les personnes salariées qui font normalement ce travail. Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence à la personne salariée sur place.

On entend par personnes salariées qui font normalement ce travail, celles qui sont immédiatement aptes à effectuer le travail et qui :

- sont détentrices de poste dans le centre d'activités ou;
- sont non détentrices de poste et qui sont affectées temporairement dans le centre d'activités depuis plus de vingt-huit (28) jours ou;
- celles qui sont sur l'équipe volante et qui sont affectées temporairement dans le centre d'activités depuis plus de vingt-huit (28) jours.

Si aucune des personnes salariées qui font normalement le travail ne peut effectuer le temps supplémentaire, l'Employeur l'offre aux autres personnes salariées inscrites sur la liste pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.

B) SERVICE DE GARDE

10.02 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 que :

- un nombre suffisant de personnes, se soient portées volontaires;
- un nombre insuffisant de personnes salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auxquels cas, les autres personnes salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins.

10.03 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 de trente (30) minutes, celle-ci doit, à la demande de l'Employeur, demeurer à l'établissement.

10.04 Disponibilité à l'établissement

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

10.05 Téléavertisseur

L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la personne salariée en disponibilité un téléavertisseur ou tout autre moyen de communication déterminé par l'Employeur. La personne salariée s'assure personnellement que l'appareil puisse fonctionner adéquatement partout où elle se trouve, en tout temps.

10.06 Fin de 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 la présence de la personne salariée est encore justifiée pour les fins du rappel.

10.07 Rappel durant un repas

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

ARTICLE 11

LES CONGÉS FÉRIÉS, LES CONGÉS MOBILES ET LES VACANCES ANNUELLES, À L'EXCLUSION DES QUANTA ET DE LA RÉMUNÉRATION

A) CONGÉS FÉRIÉS

11.01 Liste des congés fériés

La liste des congés fériés, et des journées statutaires de ces congés fériés, prévue aux dispositions agréées à l'échelle nationale est déterminée chaque année par l'Employeur, au moins trois (3) mois avant la date d'entrée en vigueur de ladite liste.

Une journée statutaire d'un congé férié est la journée de calendrier où un congé férié est reconnu et observé.

L'Employeur s'efforce d'accoler les journées statutaires des congés fériés aux congés de fin de semaine.

11.02 Répartition équitable des congés fériés

L'Employeur doit répartir équitablement le roulement des journées statutaires des congés fériés parmi les personnes salariées d'un même centre d'activités et d'un même quart de travail.

Si Noël et le jour de l'An ont été déterminés comme 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.

11.03 Remise de la journée statutaire du congé férié

Lorsque l'Employeur remet un congé compensatoire à une personne salariée suite à l'application des dispositions agréées à l'échelle nationale, il s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine. Lorsque la personne salariée est tenue de travailler une des journées statutaires d'un congé férié, celle-ci a droit d'accumuler durant l'année de référence, un maximum de cinq (5) congés compensatoires et elle doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation.

À défaut d'entente sur le moment d'utilisation des congés compensatoires, l'Employeur détermine la date d'utilisation de ces congés. De plus, les jours de congé compensatoire accumulés entre le 1^{er} juillet et le 30 juin d'une année de référence doivent être pris au plus tard le 30 juin de ladite année.

Les personnes salariées à temps partiel et non détentrices de poste, qui sont tenues de travailler la journée statutaire d'un congé férié et qui désirent se voir remettre en temps chômé ledit congé férié, doivent en faire la demande écrite à leur supérieur(e) immédiat(e), et ce, au moins vingt-huit (28) jours avant ledit congé férié.

Nonobstant ce qui précède, lorsque les besoins d'un centre d'activités ne nécessitent pas la présence des personnes salariées lors de la journée statutaire du congé férié, toutes les personnes salariées, incluant les personnes salariées à temps partiel, et celles non détentrices de poste, bénéficient dudit congé chômé lors de la journée statutaire du congé férié.

11.04 Échange de congé férié

Après affichage de l'horaire de travail et des congés, il est loisible à deux (2) personnes salariées d'échanger les dates de prise effective d'un même congé férié apparaissant à l'horaire de travail. L'autorisation du supérieur ou de la supérieure immédiate est toutefois requise pour cet échange et, dans ce cas, le taux supplémentaire ne s'applique pas si la personne salariée n'effectue qu'une journée régulière de travail.

11.05 Congé férié lors d'une période de réadaptation

Lorsqu'une journée statutaire d'un congé férié survient au cours d'une période de réadaptation prévue aux dispositions agréées à l'échelle nationale, cette journée statutaire du congé férié ne peut avoir pour effet de diminuer le nombre de jours de travail effectifs prévu au cours de cette semaine pour la personne salariée visée par la période de réadaptation. Nonobstant ce qui précède, ceci ne doit pas avoir pour effet de modifier la prescription médicale.

B) CONGÉS MOBILES

11.06 Date de prise effective des congés mobiles en psychiatrie

Les congés mobiles en psychiatrie acquis en vertu des dispositions agréées à l'échelle nationale doivent être pris à des dates convenues au moins quinze (15) jours à l'avance entre l'Employeur et la personne salariée. À défaut d'entente, l'Employeur détermine la date d'utilisation de ces congés.

C) CONGÉS ANNUELS

11.07 Période de congé annuel

La période du congé annuel s'étend du 1^{er} 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 (vacances) entre le 1^{er} mai et le 14 mai ou entre le 16 octobre et le 30 avril de l'année suivante.

11.08 Affichage de liste

L'Employeur affiche dans chaque centre d'activités, avant le 1^{er} mars et avant le 1^{er} septembre de chaque année, une liste des personnes salariées selon la répartition établie au deuxième alinéa de la clause 11.09 avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Une copie de la liste est remise à la personne représentante du Syndicat.

11.09 Inscription

Les personnes salariées inscrivent leurs préférences respectivement avant le 15 mars et le 15 septembre. Afin de donner la chance à toutes les personnes salariées de pouvoir exprimer adéquatement et en temps opportun leurs préférences, les personnes salariées agissent avec célérité dans l'expression de leurs préférences. Les personnes salariées absentes ou qui prévoient s'absenter pendant ces périodes d'affichage sont tenues, le cas échéant, de communiquer leurs préférences par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les personnes salariées d'un même centre d'activités et d'un même titre d'emploi, et ce, par quart de travail.

Les centres d'activités où il existe des ententes portant sur une répartition différente que celle énoncée à l'alinéa précédent sont reconduites, à défaut d'être dénoncées par l'une ou l'autre des parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur des dispositions agréées à l'échelle locale. Auquel cas, les parties se rencontrent pour en discuter.

La personne salariée qui est nommée sur un autre poste avant la fin de la période d'expression des préférences, mais qui n'y est pas encore transférée de façon effective, doit exprimer ses préférences en fonction de cet autre poste. Il en est de même de la personne non détentrice de poste nommée sur un poste.

11.10 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard respectivement le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre de chaque année. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel. Ce programme ne

peut être modifié, sous réserve des cas prévus aux clauses 11.11 et 11.14 des présentes dispositions locales.

Dans le cas d'une supplantation, la personne salariée supplantée prend son congé annuel tel que cédulé.

11.11 Échange de congé annuel

De consentement mutuel, deux (2) personnes salariées d'un même regroupement peuvent échanger leurs dates de congé annuel. L'Employeur ne peut refuser sans motif valable.

11.12 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 d'au moins 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 1^{er} 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 travail de congé annuel et sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates.

11.13 Versement de l'indemnité de congé annuel

La rémunération payable à une personne salariée alors qu'elle est en congé annuel est versée aux périodes normales de versement de la paye.

Toutefois, si une personne salariée en fait la demande au moins trente (30) jours à l'avance, sa rémunération de congé annuel lui est remise à la paye qui précède son départ en congé annuel.

11.14 Report des vacances

Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raisons d'invalidité survenue avant la date du début de sa période de congé annuel peut reporter sa période de congé à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser par écrit l'Employeur avant la date fixée pour le début de sa période de congé. L'Employeur détermine la nouvelle date de congé au retour de la personne salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

ARTICLE 12

OCTROI ET CONDITIONS APPLICABLES LORS DE 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 à l'occasion du mariage ou de l'union civile

Toute personne salariée bénéficiant du congé avec solde à l'occasion de son mariage ou de son union civile a droit à une (1) semaine de congé sans solde supplémentaire. La prise de cette semaine sans solde est à la discrétion de la personne salariée. Toutefois, cette dernière s'efforce de prendre cette semaine de façon contemporaine à l'évènement.

12.02 Congé sans solde pour enseigner dans un cégep ou une université

Dans le but de permettre aux secteurs 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, la personne salariée sur demande écrite d'au moins trente (30) jours à l'avance et sur présentation de pièces justificatives, obtient après entente avec l'Employeur, un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois pour enseigner dans une discipline spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux.

Après entente avec l'Employeur, ce congé sans solde peut exceptionnellement être renouvelé pour une période d'au plus douze (12) mois.

12.03 Congé sans solde pour études

Après entente avec l'Employeur, la personne salariée, obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance et sur présentation des pièces justificatives requises, un congé sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois, afin de poursuivre ses études relatives à sa profession.

La personne salariée qui désire travailler pendant son congé pour études peut s'inscrire sur la liste de disponibilité.

La personne salariée qui désire travailler à temps partiel durant son congé sans solde pour études peut le faire après entente avec l'Employeur quant à la répartition des jours de travail sur son poste et des jours de congé. S'il n'y a pas d'entente sur la répartition en raison de la difficulté de combler le remplacement, cette personne salariée peut alors s'inscrire sur la liste de disponibilité, et ce, sans devoir démissionner de son poste.

12.04 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).

12.05 Fonction civique (congé préélectoral)

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

Si elle n'est pas élue, la personne salariée reprend son poste au plus tard une (1) semaine de calendrier suivant la date des élections.

12.06 Fonction civique (congé postélectoral)

Si la personne salariée candidate est élue dans à une fonction civique, la personne salariée a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part, le tout sous réserve de la législation en vigueur.

12.07 Congé sans solde

Après un (1) an de service dans l'établissement au 30 avril, 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. Ce congé sans solde peut être divisé en quatre (4) périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine.

La personne salariée, comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après entente avec l'Employeur et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, une prolongation du congé sans solde prévu au premier (1^{er}) paragraphe. La durée totale de ce congé prolongé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir ce congé prolongé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

Pour cette durée maximale d'un (1) an, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à la présente. Toutefois, si l'Employeur ne peut conserver le poste de la personne salariée, il devra en aviser celle-ci avant son départ en congé et lui en donner les motifs. Dans ce dernier cas, la personne salariée devra se prévaloir des dispositions de l'alinéa 4) de la clause 12.08 du présent article.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue de son expiration doit donner un avis écrit à l'Employeur de son intention au moins trente (30) jours à l'avance. Cependant, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ est temporairement comblé, elle devra s'inscrire sur la liste de disponibilité jusqu'à ce que son poste redevienne disponible ou jusqu'à la date de retour initialement prévue du congé sans solde.

12.08 Modalités relatives aux congés sans solde

En plus des modalités prévues aux dispositions agréées à l'échelle nationale portant sur les congés sans solde et partiels sans solde et à l'exclusion des congés prévus au premier paragraphe de la clause 12.07 et aux clauses 12.05, 12.09 et 12.10 du présent article, les modalités suivantes relatives aux congés sans solde s'appliquent :

1) Modalités de retour

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

Cependant, dans le cas du congé postélectoral, la personne salariée doit informer l'Employeur au plus tard une (1) semaine de calendrier 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 d'expiration de son mandat.

Dans le cas d'un congé sans solde pour enseigner, la personne salariée qui abandonne son travail au cégep ou à l'université est réputée avoir donné l'avis de retour au travail prévu ci-dessus dans les trente (30) jours de la fin.

Dans le cas d'un congé sans solde pour études ou pour enseigner, pendant une durée maximale d'un (1) an, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 6.

Advenant le cas où le poste initial de la personne salariée en congé sans solde n'existe plus ou que son absence excède un (1) an, la personne salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la présente. Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied en vigueur. À défaut d'utiliser le mécanisme décrit ci-dessus 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 congé annuel acquise 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 du régime d'assurance salaire.

4) Droit de postuler

Pendant la durée d'un congé sans solde prévu au présent article, la personne salariée a droit de poser sa candidature à un poste selon les modalités normalement en vigueur. Si elle l'obtient, elle doit pouvoir l'occuper dans un délai de trente (30) jours, faute de quoi elle est réputée avoir résilié sa candidature sur ledit poste.

12.09 Congé à temps partiel avec échange de postes

Sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé, une fois pendant la durée prévue aux dispositions agréées à l'échelle nationale, à la personne salariée à temps complet comptant au moins un (1) an de service. Toutefois, ce congé est accordé à la personne salariée à temps complet comptant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie d'une personne à sa charge requiert la présence de cette 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 à temps partiel du même titre d'emploi, à la condition que les deux (2) personnes puissent répondre aux exigences normales de la tâche.

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 titulaire de son poste, le congé à temps partiel avec échange de postes prend fin à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.

12.10 Congé partiel sans solde

L'Employeur peut accorder, à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui a au moins un (1) an de service, un congé partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines, et ce, une fois par période d'au moins deux (2) ans. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.

Pour obtenir un tel congé, ladite personne salariée doit en faire la demande, par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ, en précisant la durée ainsi que le nombre de jours de congé désiré. Une fois le congé accordé, la durée, le nombre de jours de congé et les modalités ne peuvent être modifiés 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.

ARTICLE 13

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

13.01 Énoncé de principes

L'expression « Développement des ressources humaines » signifie le processus intégré et continu par lequel la personne salariée acquiert des connaissances, développe des habiletés et améliore des aptitudes dans l'exercice de ses fonctions.

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement et de ses ressources humaines ainsi qu'aux orientations nouvelles de l'établissement et du secteur de la santé et des services sociaux. Le développement des ressources humaines doit tendre à optimiser la réponse aux besoins des clients et aux besoins d'adaptation des personnes salariées touchées par la transformation de l'établissement.

Le développement des ressources humaines est une responsabilité partagée entre l'établissement et les personnes salariées. Ainsi, l'Employeur favorise, dans la mesure des ressources à sa disposition, le développement de ses ressources humaines et le personnel professionnel et technique participe à la démarche d'identification de ses besoins de développement des ressources humaines.

Pour les seules fins d'application des dispositions agréées à l'échelle nationale portant sur le développement des ressources humaines, quant au budget qui y est mentionné, le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités de formation en cours d'emploi, de perfectionnement et d'adaptation, telles que définies ci-dessous.

13.02 Définitions

- Formation en cours d'emploi : ensemble d'activités de développement des ressources humaines permettant aux personnes salariées de maintenir et de développer les compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, notamment lors de l'introduction de nouvelles technologies, équipements ou appareils, de nouvelles approches thérapeutiques ou d'intervention, de nouvelles méthodes de travail ou de nouvelles techniques.
- Perfectionnement : ensemble d'activités de développement des ressources humaines déterminées par l'Employeur, en collaboration

avec le Syndicat selon les modalités prévues ci-après, et permettant aux personnes salariées d'acquérir et de développer une compétence accrue au moyen d'une formation plus approfondie dans les domaines ou disciplines professionnels ou techniques reliés à la dispensation des services de santé et services sociaux.

- Adaptation : ensemble d'activités de développement des ressources humaines déterminées par l'Employeur et permettant aux personnes salariées de s'adapter aux changements ou aux transformations de l'organisation.

13.03 Année de référence pour l'actualisation des activités de développement des ressources humaines

L'année de référence pour l'actualisation des activités de développement des ressources humaines est du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année subséquente.

13.04 Utilisation du budget de développement des ressources humaines

Au 1^{er} juin de chaque année qui précède la période de référence mentionnée précédemment, l'Employeur fournit au Syndicat le montant correspondant au budget à consacrer au développement des ressources humaines, tel que déterminé en vertu des dispositions agréées à l'échelle nationale de la convention collective.

Le budget déterminé à l'alinéa précédent est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques ou d'inscription s'il y a lieu et, frais de déplacement et/ou de séjour, si applicables. Un tel remboursement de frais se fait sur présentation de pièces justificatives, lorsqu'applicable.

13.05 Conditions applicables aux personnes salariées participant à des activités de formation en cours d'emploi, de perfectionnement et d'adaptation

- a) Un réaménagement de l'horaire de travail peut être effectué par l'Employeur, dans la mesure du possible, de façon à permettre aux personnes salariées ayant des horaires de soir ou de nuit d'accéder à une activité de formation en cours d'emploi, de perfectionnement et d'adaptation.
- b) Lorsqu'une activité de formation en cours d'emploi, de perfectionnement et d'adaptation a lieu pendant les heures de travail, la personne salariée est libérée par l'Employeur sans perte de salaire régulier. Lorsque l'activité a lieu à l'extérieur des heures de travail, la personne salariée se voit remettre en temps, heure pour heure, l'équivalent des heures

consacrées à l'activité dans les six (6) semaines, à défaut de quoi ces heures lui sont payées à taux simple.

13.06 Élaboration du plan de formation en cours d'emploi, de perfectionnement et d'adaptation

L'Employeur conduit de façon continue un processus d'identification et d'analyse des besoins d'activités de formation en cours d'emploi, d'adaptation et de perfectionnement des personnes salariées visées dans l'établissement en vue d'en dégager les besoins prioritaires annuels susceptibles de répondre aux objectifs organisationnels prioritaires de l'établissement et aux besoins de ses ressources humaines. Le Syndicat consulte également les personnes salariées qu'il représente pour dégager leurs besoins prioritaires en ces articles.

L'Employeur élabore, avant le 1^{er} mai de chaque année et à l'intérieur des ressources financières déterminées à la clause 13.04 du présent article, un plan annuel préliminaire d'activités visant à répondre aux besoins prioritaires dégagés, pour l'année de référence.

Dans l'élaboration de ce plan, l'Employeur s'efforce de consacrer la majeure partie du budget consacré au développement des ressources humaines.

Entre le 1^{er} et le 15 mai de chaque année, l'Employeur rencontre et informe les deux (2) personnes représentantes désignées par le Syndicat des besoins prioritaires de formation en cours d'emploi, de perfectionnement et d'adaptation des personnes salariées visées.

À cette occasion, l'Employeur soumet le plan annuel préliminaire des activités, le tout en fonction des ressources budgétaires disponibles et des priorités organisationnelles. L'Employeur les consulte sur les besoins prioritaires ainsi que sur les groupes ciblés, visés par de telles activités.

En regard des seules activités de perfectionnement, l'Employeur détermine avec les deux (2) personnes représentantes désignées par le Syndicat les modalités d'application du plan, les critères de sélection pour le choix des personnes candidates visées par ces dernières activités. De plus, il vérifie auprès d'elles, si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins prioritaires de perfectionnement identifiés, et ce, en vue de leur approbation.

Compte tenu des priorités organisationnelles et des besoins prioritaires exprimés par les personnes salariées, les deux (2) personnes représentantes désignées par le Syndicat proposent à l'Employeur, en tout temps, mais, dans tous les cas, avant la fin du processus d'identification et d'analyse des besoins de formation en cours d'emploi, d'adaptation et de

perfectionnement conduit par l'Employeur, soit avant le 15 mai de chaque année, des recommandations portant sur des activités de formation en cours d'emploi, de perfectionnement et d'adaptation susceptibles de répondre à la fois, aux besoins prioritaires de l'établissement et à celles de ses ressources humaines et qui pourraient être insérées au prochain plan d'activités.

L'Employeur rencontre les deux (2) personnes représentantes désignées par le Syndicat afin qu'elles valident le plan d'activités de formation en cours d'emploi, de perfectionnement et d'adaptation.

Elles transmettent leurs recommandations à l'Employeur au plus tard le 1^{er} juin de chaque année.

En tenant compte des recommandations reçues des personnes représentantes du Syndicat, l'Employeur finalise son plan de formation en cours d'emploi, de perfectionnement et d'adaptation pour sa réalisation.

Au plus tard le 1^{er} juillet de chaque année, l'Employeur transmet aux personnes salariées du Syndicat, une copie du plan d'activités de formation en cours d'emploi, de perfectionnement et d'adaptation prévues pour une année financière donnée.

L'Employeur actualise les activités de formation en cours d'emploi et d'adaptation prévues au plan.

L'Employeur actualise également les activités de perfectionnement dont les modalités ont fait l'objet d'une approbation du Syndicat ou qui, en vertu des dispositions qui suivent, ont fait l'objet d'une entente ou d'une décision.

Par la suite, l'Employeur communique avec les deux (2) personnes représentantes désignées par le Syndicat ou les rencontre pour l'informer dans les meilleurs délais de tout changement significatif à la programmation des activités prévues au plan et pour discuter de l'affectation des sommes ainsi libérées à d'autres activités de formation en cours d'emploi, de perfectionnement et d'adaptation.

13.07 Information syndicale et reddition de comptes

En vue de s'assurer de la reddition de comptes et de la transparence concernant l'utilisation des ressources disponibles pour la réalisation des activités de formation en cours d'emploi, de perfectionnement et d'adaptation nécessaires pour le développement des ressources humaines, l'Employeur transmet annuellement aux personnes représentantes du Syndicat une copie du bilan des activités de formation en cours d'emploi, de perfectionnement et d'adaptation réalisées au cours de l'année financière visée.

13.08 Mécanisme de discussions en vue du règlement d'un désaccord et mécanisme d'arbitrage en cas d'impasse

En cas de désaccord sur les activités de perfectionnement entre les deux (2) personnes représentantes désignées par le Syndicat et l'Employeur, les deux parties circonscrivent par écrit les objets et les raisons de leur désaccord et les transmettent à leurs représentants respectifs siégeant au comité de relations professionnelles formé en vertu des dispositions agréées à l'échelle nationale de la convention collective pour évaluation.

Sur demande de l'une ou l'autre des parties siégeant audit comité, le comité de relations professionnelles se réunit, au plus tard dans les trente (30) jours de cette demande, pour discuter des objets et des raisons du désaccord et pour tenter d'y apporter des solutions.

À défaut d'entente à ce palier et si un désaccord persiste concernant les moyens et les modalités proposés pour le perfectionnement ou concernant les critères de sélection pour le choix des personnes candidates aux activités, les parties nomment un médiateur-arbitre, expert du développement des ressources humaines, identifié alternativement par la partie patronale et la partie syndicale parmi une liste de quatre (4) personnes confectionnée conjointement. Celui-ci décide de la question et dénoue toute impasse survenue entre les parties relativement au perfectionnement prévu au présent article dans un délai de trente (30) jours de la présentation de l'argumentation par les parties. Les honoraires du médiateur-arbitre sont assumés à parts égales par la partie patronale et la partie syndicale.

ARTICLE 14

ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DES INSTALLATIONS MAINTENUES PAR UN ÉTABLISSEMENT VISÉ PAR LA LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX AVEC LES USAGERS VISÉS PAR CETTE LOI OU À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT VISÉ PAR LA LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX POUR LES AUTOCHTONES CRIS AVEC LES BÉNÉFICIAIRES VISÉS PAR CETTE LOI

14.01 Les parties conviennent qu'aucune stipulation particulière n'apparaît à cette matière.

ARTICLE 15

MANDATS ET MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DES COMITÉS LOCAUX EN REGARD DES MATIÈRES PRÉVUES À LA PRÉSENTE ANNEXE, À L'EXCEPTION DES LIBÉRATIONS SYNDICALES REQUISES AUX FINS DE LA NÉGOCIATION DE CES MATIÈRES

- 15.01** Les parties conviennent qu'aucune stipulation particulière n'apparaît à cette matière.

ARTICLE 16

RÈGLES D'ÉTHIQUE ENTRE LES PARTIES

16.01 Chaque personne salariée, le Syndicat, l'Employeur et ses représentants sont responsables et travaillent à maintenir un climat de travail sain et harmonieux.

Dans leurs relations interpersonnelles, l'Employeur et ses représentants, les personnes salariées et le Syndicat font preuve de courtoisie, de politesse et de compréhension.

Autant l'Employeur que le Syndicat favorisent et font la promotion des règles de civilité et de respect de la propriété d'autrui.

ARTICLE 17

AFFICHAGE D'AVIS

17.01 Affichage d'avis

Tout document de nature syndicale ou professionnelle signé par une personne représentante du Syndicat peut être affiché dans un tableau fermé à clef, réservé au Syndicat. Les endroits où sont situés ces tableaux sont indiqués en annexe. Le nombre de ces tableaux est d'un maximum de quatre (4) dans chacun des sites.

Toute modification ayant pour effet d'empêcher ou de limiter l'accès à ces tableaux entraînera, sur demande écrite du Syndicat, la négociation entre les parties du nouvel emplacement.

Les clefs sont remises à la personne représentante dûment mandatée par le Syndicat à cet effet.

Toutefois, avant d'être affiché, chaque document doit préalablement être signé par une personne représentante dûment autorisée du Syndicat. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 18

ORDRES PROFESSIONNELS

- 18.01** La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel, sauf dans le cas où la loi ou la nomenclature des titres d'emploi l'y oblige.

ARTICLE 19

PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLES

19.01 Signature d'un document technique

Tout document technique 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, le nom de l'auteur, son titre et le centre d'activités auquel il appartient seront indiqués sur ce tel document.

19.02 Modification d'un document

Nonobstant la clause sur la signature d'un document technique, aucune personne salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel. Aucune mesure disciplinaire ne pourra être imposée suite à un tel refus.

ARTICLE 20

CONDITIONS PARTICULIÈRES LORS DU TRANSPORT DES USAGERS VISÉS PAR LA LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX OU DES BÉNÉFICIAIRES VISÉS PAR LA LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX POUR LES AUTOCHTONES CRIS

20.01 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 de la convention collective portant sur les matières négociées à l'échelle nationale, 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 à son domicile, selon les directives de l'Employeur, et ce, le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par ce dernier. Elle est considérée, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée selon les dispositions applicables de la convention collective agréée à l'échelle nationale. 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 au paragraphe 1) ci-haut;
- 3) L'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour, conformément aux dispositions applicables de la convention collective agréée à l'échelle nationale, sur présentation de pièces justificatives à l'Employeur;
- 4) Pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assurera à la personne salariée une période de repos raisonnable avant de reprendre son quart normal de travail.

ARTICLE 21

PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

- 21.01** Lorsque la personne salariée, dans l'exercice de ses fonctions, est victime d'un accident attribuable à un bénéficiaire, l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit. Toutefois, la personne salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'Employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'incident.

ARTICLE 22

RÈGLES À SUIVRE LORSQUE L'EMPLOYEUR REQUIERT LE PORT DE L'UNIFORME

- 22.01** Lorsque l'Employeur requiert le port de l'uniforme, il le fournit à la personne salariée. Dans ce sac, l'entretien de celui-ci est aux frais de l'Employeur.

ARTICLE 23

VESTIAIRES ET SALLES D'HABILLAGE

- 23.01** L'Employeur fournit aux personnes salariées des casiers sous clef 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 24

MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

24.01 Paiement des salaires

La personne salariée fournit à l'Employeur un spécimen de chèque lui permettant d'utiliser le dépôt direct dans une institution financière comme mode de paiement des sommes dues en salaire.

L'Employeur rend disponibles à toute personne salariée les informations suivantes relatives aux salaires qui lui sont versés, et ce, sur format papier ou électronique permettant l'impression de ces informations :

- 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 normal;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou suppléments versés;
- le taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire;
- le nombre de congés de maladie accumulés;
- l'ancienneté accumulée.

L'Employeur doit verser, par dépôts distincts, les montants payés à titre de rétroactivité (s'il y a lieu), d'avances de congés annuels (s'il y a lieu), de congés de maladie non utilisés au moment de leur « monnayabilité » (s'il y a lieu) et de protection du revenu (s'il y a lieu).

24.02 Périodes de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. Toutefois, les parties peuvent convenir de toute autre fréquence de paiement et dans ce cas, s'entendent sur les modalités permettant de minimiser l'impact de ce changement sur les personnes salariées.

24.03 Erreur

Advenant une erreur sur la paie de 40,00 \$ ou plus de la rémunération brute, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables du dépôt bancaire, en remettant à la personne salariée le montant dû.

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par l'Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur se fait selon le mode convenu entre l'Employeur et la personne salariée. À défaut d'entente, la récupération de telles sommes est effectuée sur le salaire par une retenue salariale d'un maximum de 40,00 \$ par semaine pour une personne salariée à temps complet ou par une retenue salariale d'un maximum de 20,00 \$ par semaine pour une personne salariée à temps partiel ou une personne salariée non détentrice de poste. Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée.

24.04 Montants dus au départ

L'Employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus par l'Employeur en salaire et en avantages sociaux, à la condition que la personne salariée l'ait avisé de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.

L'Employeur verse par dépôt direct à la personne salariée, au plus tard à la deuxième période de paie suivant son départ, la paie de celle-ci y incluant les avantages sociaux.

ARTICLE 25

ÉTABLISSEMENT D'UNE CAISSE D'ÉCONOMIE

25.01 Les parties encouragent l'établissement d'une caisse d'économie.

L'Employeur effectue les déductions à la source, s'il y a lieu. Les sommes prélevées sont remises dans la semaine qui suit la perception, à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 26

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT, À L'EXCEPTION DES QUANTA

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

A. Calcul des déplacements

Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir de son port d'attache auquel la personne salariée est affectée.

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 ou les 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.

B. Frais d'automobile

Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

26.02 Autre moyen de transport

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la personne utilise sa propre automobile, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la personne salariée les frais occasionnés.

26.03 Repas

Si au cours de ses déplacements la personne salariée ne peut, pour prendre son repas, se rendre à son établissement ou à son domicile dans un délai raisonnable, elle peut prendre son repas à l'extérieur et a alors droit à l'indemnité fixée à l'article 33.03 aux dispositions agréées à l'échelle nationale.

26.04 Le remboursement des déboursés auxquels la personne salariée a droit en vertu du présent article et de l'article 33 des dispositions agréées à l'échelle nationale est effectué sur présentation de pièces justificatives.

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE I

LISTE DES DISCIPLINES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES

- Laboratoire
- Radiologie diagnostique
- Radio-oncologie
- Médecine nucléaire
- Psychologie
- Ergothérapie
- Service social
- Archives médicales
- Génie biomédical
- Électrophysiologie médicale
- Nutrition clinique
- Photographie médicale
- Hygiène dentaire
- Illustrateur médical
- Pastorale
- Hémodynamie
- Audiologie
- Orthophonie
- Physiothérapie
- Éducation spécialisée
- Orthoptique
- Technique de loisir
- Kinésiologie
- Gestion des services alimentaires
- Gestion des menus

ANNEXE II

EMPLACEMENT DES TABLEAUX D’AFFICHAGE

Hôpital Notre-Dame

- 1) Près des ascenseurs – Pavillon Mailloux
- 2) Couloir entre les deux cafétérias – Pavillon Mailloux
- 3) Près de la cafétéria principale (en haut des marches)
Près de la porte IR-1190
- 4) Sortie 3^e sous-sol – Pavillon Radio-oncologie

Hôpital Saint-Luc

- 1) Près de la cafétéria
- 2) Au sous-sol en face des ascenseurs (carrefour)
- 3) En face de l’auditorium Édouard-Asselin
- 4) En santé mentale

Hôtel-Dieu

- 1) Au 2^e près de la passerelle – Pavillon de Buillion
- 2) En face de l’escalier pour aller à la cafétéria en descendant via les laboratoires
- 3) Près de la cafétéria
- 4) Près de la sortie de l’urgence (près de la médecine nucléaire)

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE N° 1

RELATIVE AUX ENTENTES PORTANT SUR LES MATIÈRES LOCALES EXISTANTES

Les ententes portant sur les matières locales en vigueur à la signature de la présente sont reconduites *mutatis mutandis*, à défaut d'être dénoncées par l'une ou l'autre des parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur des dispositions agréées à l'échelle locale. Auquel cas, les parties se rencontrent pour en discuter.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

TITRE D'EMPLOI - LABORATOIRE

Aux fins de l'article 11.09 - Inscription et de l'article 9.06 - Nombre et répartition des fins de semaine, et ce, pour la discipline technique de laboratoire, sont considérés un même titre d'emploi le titre d'emploi de technicienne de laboratoire médical diplômée (2224) et le titre d'emploi technologiste médicale (2223).

LETTRE D'ENTENTE N° 3

RELATIVE À L'IMPLANTATION DES REGROUPEMENTS CLIENTÈLES DANS LE CHUM

Attendu que l'Employeur entend mettre en œuvre un projet de transformation organisationnelle concernant l'implantation des regroupements clientèles.

Attendu que l'article 14 et la lettre d'entente n° 7 des dispositions agréées à l'échelle nationale régissent, plus particulièrement, l'application de ces mesures spéciales pertinentes à ce projet.

Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des modalités particulières requises afin d'implanter et d'actualiser progressivement les regroupements clientèles dans le CHUM.

B ENTENTES LOCALES

ENTENTES LOCALES

intervenues entre

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

et

LE CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ENTENTE LOCALE N° 1 (EXTRAIT)

INTERPRÉTATION COMMUNE DE CERTAINS ÉLÉMENTS DE LA CLAUSE 9.08

Considérant la clause 9.08 des dispositions locales de la convention collective;

Après discussions et négociations, **les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Préambule

1.1- Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et contribue à son interprétation.

2. Interprétation de la clause 9.08 des dispositions locales

2.1- Dès l'entrée en vigueur de la présente entente, les parties conviennent que la clause 9.08 des dispositions locales s'interprète ainsi afin de déterminer quelle personne salariée participe au roulement des périodes :

Lorsqu'un roulement des périodes est instauré, l'ensemble des personnes salariées du centre d'activités concerné y sont assujetties à tour de rôle. Le tout, sans égard à leur titre d'emploi en autant que les personnes salariées aient individuellement les compétences suffisantes afin de réaliser les tâches nécessaires dès l'assignation de la personne salariée au roulement.

Cependant les personnes salariées absentes en raison d'un motif prévu par la convention collective sont exemptées du tour de rôle pour la durée de leur absence.

2.2- Advenant que l'application de ce qui précède engendre une problématique, notamment, mais non exclusivement au niveau de l'organisation du travail, les parties s'engagent à se rencontrer afin de tenter de convenir de modalités différentes pour résoudre la situation.

3. Application, interprétation et difficulté

3.1- Les parties conviennent que la clause 2.1 de la présente entente ne peut avoir d'effet sur toute autre prétention ayant lien directement ou indirectement sur la notion de roulement des périodes notamment quant à la possibilité ou non d'instaurer un roulement.

3.2- Les termes de la présente entente sont, à moins de stipulation expresse, interprétés en fonction de la convention collective applicable.

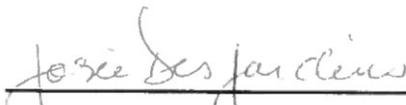
- 3.3- La présente entente ne peut être interprétée comme modifiant la convention collective applicable à moins de stipulation expresse.
- 3.4- Aucune disposition, en tout ou en partie, de la présente entente ne peut être interprétée, en aucun temps ni devant aucune instance, comme constituant une admission sauf quant à son article 2.1.
- 3.5- La présente entente produit tous ses effets dès sa signature par les parties.
- 3.6- Toute difficulté d'interprétation ou d'application de la présente entente peut être soumise à un arbitre selon les prescriptions de la convention collective applicable au moment de la signature de l'entente.
- 3.7- L'invalidation d'une clause ou d'une partie de la présente entente par un tribunal ou un organisme décisionnel n'affecte pas la validité du reste de l'entente.

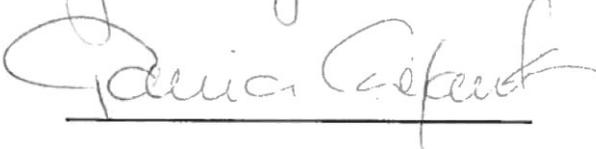
4. Précédent et validité

- 4.1- Les parties déclarent avoir eu l'opportunité de consulter les ressources de leur choix au sujet de la présente entente, déclarent avoir eu le temps nécessaire pour lire, étudier et comprendre la présente entente et s'en déclarent satisfaites.
- 4.2- La présente entente ne pourra être invoquée afin de contraindre l'une ou l'autre des parties à négocier d'autres interprétations communes des clauses de la convention collective.
- 4.3- La présente entente prend effet dès le moment de sa signature par la partie syndicale et la partie patronale.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 18 ° jour du mois de mars 2014.

**CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ
DE MONTRÉAL (CHUM)**





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



ENTENTE LOCALE N° 2 (EXTRAIT)

AVIS D'ASSIGNATION ET LISTES DE DISPONIBILITÉ

Considérant la volonté des parties de rétablir un climat de confiance et des relations ordonnées entre elles;

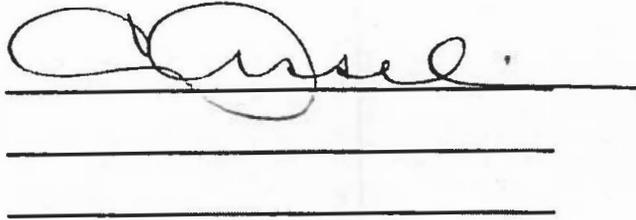
Considérant les nombreux griefs relatifs à l'application des paragraphes 6.09 et 6.11 des dispositions locales de la convention collective;

Les parties à la présente s'entendent et conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. En regard de l'application du paragraphe 6.11 des dispositions locales de la convention collective, les parties conviennent de procéder comme suit à compter de la signature de la présente entente;
 - 2.1 Pour les assignations de 28 jours ou moins, l'Employeur transmettra au Syndicat, une (1) semaine suivant la fin de la période visée par l'horaire de travail, un document l'informant des détails des assignations ayant eu cours, par service ou centre d'activités, soit l'identité du poste, le nom de la personne titulaire (s'il y a lieu), la durée probable de l'assignation;
 - 2.2 Pour les assignations de plus de 28 jours, l'Employeur transmettra aux personnes salariées et au Syndicat les avis d'assignation. L'Employeur convient de continuer ses démarches visant à sensibiliser les responsables des différents secteurs. À cet effet, l'Employeur s'engage, notamment mais non limitativement lors d'une rencontre prévue le 13 février 2015, à informer les responsables des différents secteurs du contenu de la présente entente afin d'en assurer la mise en œuvre;
 - 2.3 L'Employeur remettra au Syndicat, un portrait au 31 mars 2015 des assignations de plus de 28 jours qui seront alors en cours;
3. En ce qui concerne l'obligation qui incombe à l'Employeur en vertu du paragraphe 6.09 des dispositions locales de la convention collective, l'Employeur s'engage au surplus à transmettre au Syndicat toutes modifications de la disponibilité des personnes salariées inscrites à la liste de disponibilité;

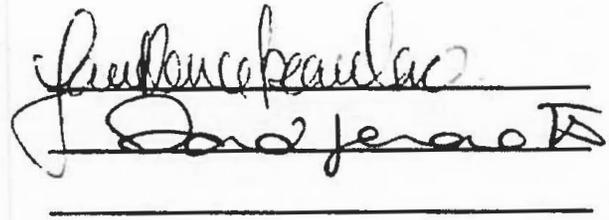
4. La présente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec.

EN FOI DE QUOI les parties à la présente se sont entendues et ont signé à Montréal, le 4 février 2015.



Handwritten signature of a representative of the CHUM, written over three horizontal lines.

**CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ
DE MONTRÉAL (CHUM)**



Handwritten signature of a representative of the APTS, written over three horizontal lines.

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

Imagerie médicale

ENTENTE LOCALE N° 3

PROCÉDURE – RESPONSABILITÉ DES STAGIAIRES DE 3^E ANNÉE (D.E.C. EN TECHNOLOGIE DE LA RADIODIAGNOSTIC) – CENTRE D'ACTIVITÉS RADIOLOGIE

- Considérant** la sentence arbitrale rendue le 7 septembre 2007 par l'arbitre Me Carol Jobin dans le cadre d'un grief similaire impliquant le Syndicat des technologues en radiologie du Québec (STRQ) et le Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (CHRTR);
- 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 et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) (2006-2010);
- Considérant** l'intérêt des parties de convenir de la présente entente et de se conformer au courant actuel de la jurisprudence;

Les parties conviennent des modalités suivantes :

Préambule

Le préambule fait partie intégrante de la présente.

Responsabilité et rémunération

Une personne salariée sous le titre d'emploi #2205 *Technologue en radiodiagnostic* ou #2212 *Technologue spécialisé en radiologie* qui a la responsabilité clinique et administrative d'un (1) ou de plusieurs stagiaires dans une salle de radiologie se voit octroyer un dédommagement salarial équivalant à son échelon salarial affecté au titre d'emploi #2214 *Instituteur clinique*.

Ce dédommagement est versé pour le nombre d'heures où la personne salariée est affectée à la tâche de responsabilité des stagiaires dans une salle de radiologie.

Il est entendu qu'un stagiaire doit impérativement être en troisième année de son cheminement académique collégial et référé par un cégep accrédité.

Répartition de la responsabilité

L'Employeur tente d'octroyer équitablement la responsabilité des stagiaires en tenant compte de certains paramètres, dont la disponibilité effective et l'expertise des personnes salariées et le nombre de stagiaires disponibles.

L'Employeur désigne quotidiennement une personne salariée responsable par salle de radiologie. La désignation quotidienne des personnes salariées sera affichée sur l'horaire de travail du centre d'activités.

Une personne salariée peut néanmoins se dégager de cette répartition en informant le gestionnaire du centre d'activités.

Difficulté d'application

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.

Fin de l'entente

L'une des parties signataires peut mettre fin à l'entente avec un préavis écrit de soixante (60) jours.

Cas d'espèce

La présente entente se fait sans admission ni préjudice et ne pourra être invoquée à titre de précédent par les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal le 10 janvier de l'année 2011.

**CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ
DE MONTRÉAL (CHUM)**

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

ENTENTE LOCALE N° 4

CHANGEMENT DE QUART DE TRAVAIL – 8 HEURES VERSUS 16 HEURES

- Considérant** la présente lettre d'entente touche les titres d'emploi technologue en radiodiagnostic (2205) et technologue spécialisé(e) en radiologie (2212);
- Considérant** les dispositions nationales de la convention collective entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) (2011-2015) et plus particulièrement l'article 19.04;
- Considérant** les dispositions locales de la convention collective en vigueur entre le CHUM et l'APTS et plus particulièrement l'article 6.10;
- Considérant** la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux;
- Considérant** l'intérêt des parties de convenir de la présente entente;

Après discussion et négociation, **les parties conviennent de ce qui suit :**

1- Préambule

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

2- Modalités d'attribution des assignments

Une personne salariée peut signifier volontairement par écrit à l'Employeur qu'elle accepte que, dans son cas, la lecture du premier paragraphe de l'article 6.10 des dispositions locales se fasse ainsi :

« En vertu des listes constituées et selon la disponibilité exprimée à l'une ou l'autre des listes, l'Employeur s'engage à répartir les assignments selon l'ancienneté des personnes salariées inscrites sur chacune des listes en autant que celles-ci satisfont aux exigences normales de la tâche et qu'il se soit écoulé un minimum de huit (8) heures entre la fin et la reprise du travail à l'occasion d'un changement de quart. »

3- Intervalle minimum

Une personne salariée peut signifier volontairement par écrit à l'Employeur qu'elle accepte que, dans son cas, la lecture de l'article 19.04 des dispositions nationales se fasse ainsi :

« À l'occasion d'un changement de quart de travail (quart de jour, de soir ou de nuit), il doit toujours s'écouler un minimum de huit (8) heures entre la fin du travail régulier sur un quart et la reprise du travail sur un autre quart à défaut de quoi, la personne salariée est rémunérée au taux de temps et demi pour les heures travaillées à l'intérieur du huit (8) heures. »

4- Application des conventions collectives en vigueur

La personne salariée qui, en vertu des clauses 2 ou 3 de la présente entente, a demandé à l'Employeur l'application d'un intervalle de huit (8) heures peut changer d'avis sur un préavis de quarante-cinq (45) jours. La personne salariée doit aviser l'Employeur par écrit de cette modification.

5- Fin de l'entente

L'une des parties signataires peut mettre fin à l'entente avec un préavis écrit de trente jours (30) jours.

6- Cas d'espèce

La présente entente constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de référence ultérieurement.

7- Ratification

La présente entente est valide sous réserve de son acceptation par l'assemblée générale.

La présente entente est valide sous réserves de son acceptation par l'assemblée générale.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 12 mars 2014.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Parcival', is written over a horizontal line.

Employeur - CHUM

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Parcival', is written over a horizontal line.

Syndicat - APTS

ENTENTE LOCALE N° 5

OCTROI DES ASSIGNATIONS TEMPORAIRES – TITRES D'EMPLOI SUPÉRIEURS (COORDONNATEUR OU COORDONNATRICE EN RADIOLOGIE #2213 ET ASSISTANT-CHEF OU ASSISTANTE-CHEF EN RADIOLOGIE #2219) DANS LE CENTRE D'ACTIVITÉS : MÉDECINE NUCLÉAIRE HÔTEL-DIEU (15730)

Considérant le désir de l'Employeur d'offrir à l'ensemble des personnes salariées les assignations temporaires de certains postes supérieurs au titre d'emploi de technologue en médecine nucléaire #2208;

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 et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) (2011-2016) et plus particulièrement les articles 4, 6 et 7 des dispositions locales;

Considérant l'intérêt des parties de convenir de la présente entente;

Après discussions et négociations, **les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Préambule

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

2. Titres d'emploi supérieurs aux titres d'emploi minimal de la catégorie d'emploi

Lorsque l'Employeur décide de combler temporairement, de façon complète, partielle et/ou interrompue, un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire, il est entendu que la présente entente module spécifiquement la gestion des assignations des titres d'emploi suivants :

- I. Coordonnateur ou coordonnatrice technique en radiologie (#2213)
- II. Assistant ou assistante-chef technologue en radiologie (#2219)

3. Procédure d'octroi des assignations à des titres d'emploi supérieurs

- a) Pour les assignations temporaires de moins de cent vingt (120) jours et à durée indéterminée

L'assignation temporaire est octroyée par ancienneté parmi les personnes salariées ayant communiqué leur intérêt à l'Employeur.

L'Employeur affiche, dans le centre d'activités, une offre d'assignation pour une période de quatorze (14) jours. Les personnes salariées intéressées inscrivent leur nom sur l'avis. Il est entendu que la personne salariée doit assurer une disponibilité pour toute l'assignation.

La personne salariée doit néanmoins satisfaire aux exigences normales de la tâche liées à cette assignation.

Il est entendu qu'une personne salariée ne peut prétendre répondre aux exigences normales de la tâche d'un titre d'emploi supérieur lorsqu'une expérience professionnelle est acquise lors d'une assignation de moins de cent vingt (120) jours.

Lorsque la durée de l'absence indéterminée devient connue et qu'elle est égale ou supérieure à cent vingt (120) jours, l'Employeur accorde une nouvelle assignation conformément au point 3 b) de la présente entente.

Pour les assignations de plus de vingt-huit (28) jours, l'Employeur avise par écrit la personne salariée et le Syndicat de l'identité du poste, du nom de la personne titulaire et de la durée probable de l'assignation.

b) Pour les assignations de plus de cent vingt (120) jours

La personne salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche et être assujettie au processus de sélection incluant un examen écrit et/ou une entrevue, lorsqu'applicable.

L'assignation de plus de cent vingt (120) jours est octroyée à la personne salariée la plus compétente parmi les personnes salariées ayant communiqué leur intérêt à l'Employeur. En cas d'égalité entre deux ou plusieurs candidates, l'ancienneté constitue le critère déterminant.

L'Employeur affiche dans le centre d'activités de la médecine nucléaire de l'Hôtel-Dieu 15730, une offre d'assignation durant une période de quatorze (14) jours. Les personnes salariées intéressées inscrivent leur nom sur l'avis. Il est entendu que la personne salariée doit assurer une disponibilité pour toute l'assignation.

Les parties conviennent de réduire le délai prévu au paragraphe précédent pour le remplacement du poste d'assistant-chef à combler pour le mois de juin 2014. Ainsi, le délai ci-haut mentionné est réduit à trois (3) jours pour cette situation particulière seulement.

Pour les assignations de plus de cent vingt (120) jours, l'Employeur avise par écrit la personne salariée et le Syndicat de l'identité du poste, du nom de la personne titulaire et de la durée probable de l'assignation.

4. Modalités applicables aux personnes salariées lors d'une assignation à temps complet à un poste supérieur

La personne salariée à temps complet quitte temporairement son poste afin de combler l'assignation. Cette personne salariée réintègre son poste à la fin de l'assignation.

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste quitte temporairement son poste et/ou son assignation d'origine afin de combler l'assignation. Cette personne salariée réintègre son poste et/ou son assignation d'origine à la fin de l'assignation.

5. Modalités applicables aux personnes salariées lors d'une assignation à temps partiel à un poste supérieur

A. Personne à temps complet

La personne salariée à temps complet quitte partiellement et temporairement son poste afin de combler l'assignation. Cette personne salariée à temps complet complète sa semaine régulière de travail sur son poste d'origine. Cette personne salariée réintègre son poste à la fin de l'assignation.

B. Personne à temps partiel

La personne salariée à temps partiel quitte intégralement ou partiellement et temporairement son poste ou son assignation afin de combler les besoins de l'assignation. La personne salariée à temps partiel complète, s'il y a lieu, le nombre minimal d'heures de son poste ou de son assignation sur son poste d'origine ou son assignation d'origine. Cette personne salariée réintègre son poste et/ou son assignation d'origine à la fin de l'assignation.

C. Personne salariée non détentrice de poste

La personne salariée non détentrice de poste peut quitter partiellement ou intégralement son assignation d'origine. La personne salariée non détentrice de poste complète, s'il y a lieu, le nombre minimal d'heures de son assignation sur son assignation d'origine. Cette personne salariée réintègre son poste et/ou son assignation d'origine à la fin de l'assignation.

6. Modalités applicables lors de mutation volontaire

Il est également entendu que la durée de l'expérience professionnelle acquise lors d'une assignation de moins de cent vingt (120) jours ne peut être reconnue à une personne salariée lorsqu'un poste est affiché conformément au processus de mutation volontaire.

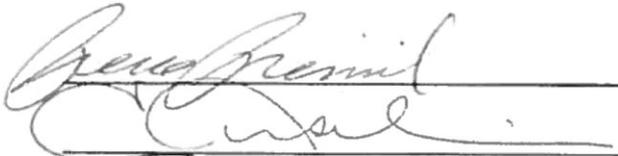
7. Fin de l'entente

La présente entente expire lors de l'entrée en vigueur des prochaines dispositions nationales de la convention collective si l'une des parties la dénonce, par écrit, en donnant un préavis de soixante (60) jours.

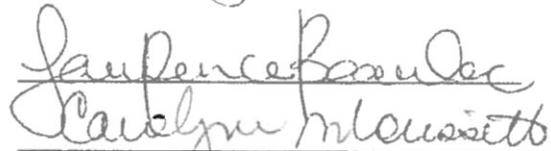
8. Cas d'espèce

La présente entente constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 5^e jour du mois de juin 2014.



CENTRE HOSPITALIER DE
L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL (CHUM)



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

ENTENTE LOCALE N° 6

RÈGLES D'OCTROI DES ASSIGNATIONS EN SPÉCIALITÉ POUR LE CENTRE D'ACTIVITÉS 68410 – RADIO-ONCOLOGIE DU CHUM

- Considérant** la pratique chez l'Employeur de permettre à des personnes salariées détentrices de poste de technologue en radio-oncologie (2207) à temps complet d'obtenir des assignations dans une spécialité dont le titre d'emploi est technologue spécialisé en radio-oncologie (2218);
- Considérant** le souhait des parties de convenir d'une répartition équitable des assignations en spécialité pour l'ensemble des personnes salariées du centre d'activités 68410 – Radio-oncologie;
- Considérant** les dispositions locales de la convention collective, et plus spécifiquement l'article 6 qui ne permet pas à une personne salariée détentrice de poste à temps complet d'obtenir des assignations;
- Considérant** l'appartenance des personnes salariées visées par la présente à un ordre professionnel et leur obligation légale de se conformer à un code de déontologie et à des règles de pratique spécifiques à leur titre d'emploi;
- Considérant** l'intérêt des parties de convenir de la présente entente;

Le préambule fait partie intégrante de la présente.

1. Principe général

Les dispositions locales continuent de s'appliquer dans la mesure où elles ne sont pas visées ni modifiées par la présente entente.

Les parties conviennent de permettre à l'ensemble des personnes salariées du centre d'activités 68410 - Radio-oncologie d'obtenir des assignations dans une des spécialités énoncées à l'article 2 des présentes.

2. Définitions

Assignation en spécialité

Remplacement d'un poste 2218 temporairement dépourvu de son titulaire, surcroûts temporaires de travail dans une spécialité d'une durée maximale de six (6) mois (avec la possibilité d'une autre période de prolongation n'excédant pas six (6) mois, après entente entre les parties), ou travaux à durée limitée dans une spécialité

inférieure à six (6), sauf entente entre les parties, ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

Assignment de plus de vingt-huit (28) jours

Une assignation pour laquelle, lors de l'octroi de celle-ci, il est connu que sa durée sera de plus de vingt-huit (28) jours de travail ou une assignation à durée indéterminée à partir de la vingt-neuvième (29^e) journée.

Assignment de vingt-huit (28) jours et moins

Une assignation dont il est déjà prévu, lors de son octroi, qu'elle ne dépassera pas vingt-huit (28) jours de travail.

Babillards d'affichage

Les babillards désignés pour l'application de la présente entente sont situés dans les salles de repos des personnes salariées au 14^e étage et au 4^e sous-sol.

Périodes de congé annuel

Les périodes du congé annuel sont du 1^{er} mai au 15 octobre et du 16 octobre au 30 avril de chaque année de référence.

Orientation

Aux fins d'application de la présente entente, Orientation signifie l'entraînement ou la formation donnés à une personne salariée afin qu'elle puisse acquérir les connaissances et les compétences nécessaires à l'exercice d'une spécialité donnée.

Titres d'emploi

2207 Technologues en radio-oncologie

2218 Technologues spécialisés en radio-oncologie

Spécialités de la radio-oncologie

Aux fins d'application de la présente entente, les spécialités reconnues sont les suivantes :

- I. Dosimétrie
- II. Caches et moulages
- III. Planification et simulation
- IV. Curiethérapie

3. Règles d'octroi des assignations en spécialité

Lorsqu'une assignation doit être comblée dans une spécialité, l'Employeur offre celle-ci aux personnes salariées détentrices de poste de technologue en radio-oncologie (2207), aux personnes salariées détentrices de poste de technologue spécialisé en radio-oncologie (2218) d'une autre spécialité et aux personnes salariées non détentrices de poste, et ce, conformément aux règles d'attribution prévues aux articles 3.1 et 3.2 de la présente entente.

Lorsqu'une personne salariée détentrice d'un poste 2207 le quitte pour prendre une assignation en spécialité et que l'employeur décide de la remplacer, l'assignation sera offerte aux personnes salariées 2207 de la liste de rappel, conformément à la matière 6 des dispositions locales.

3.1 Assignations de plus de vingt-huit (28) jours ou indéterminées à partir de la vingt-neuvième (29^e) journée

Lorsqu'une telle assignation en spécialité doit être comblée, l'Employeur l'affiche sur le babillard à cet effet pour une période de dix (10) jours afin d'en informer les personnes salariées. Dans l'éventualité où les besoins du service ne permettent pas à l'employeur d'attendre le délai d'affichage ci-haut mentionné, l'assignation sera traitée comme une assignation de moins de vingt-huit (28) jours le temps de permettre à l'Employeur de procéder à l'affichage conformément à la procédure établie. L'employeur octroie l'assignation de plus de vingt-huit (28) jours à la personne salariée la plus ancienne en respectant l'ordre d'attribution suivant :

1. Détenteurs de poste 2207 déjà orientés dans la spécialité à pourvoir;
2. Personnes salariées de la liste de rappel 2207 déjà orientées;
3. Détenteurs de postes 2207 qui ont manifesté leur intérêt d'être orientés;
4. Personnes salariées de la liste de rappel 2207 qui ont manifesté leur intérêt d'être orientées;
5. Détenteurs de poste 2218 déjà orientés dans la spécialité à pourvoir;
6. Détenteurs de poste 2218 qui ont manifesté leur intérêt d'être orientés.

Il est entendu que le technologue en radio-oncologie détenteur d'un poste à temps complet ou le détenteur d'un poste à temps partiel, peut quitter temporairement ou, le cas échéant, partiellement son poste afin d'obtenir, indépendamment de son quart de travail, une assignation à temps complet ou à temps partiel de plus de vingt-huit (28) jours en spécialité, pourvu que l'ordre d'attribution soit respecté.

Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus de deux mutations d'une personne salariée détentrice de poste à temps complet.

Si l'assignation est à temps partiel et est compatible avec le poste à temps partiel de la personne salariée, celle-ci pourra demeurer sur son poste et obtenir cette assignation.

La personne salariée qui obtient une assignation conformément à la présente n'est plus réputée disponible pour l'obtention d'une nouvelle assignation avant le retour sur son poste ou sur la liste de disponibilité, sous réserve des modalités prévues à l'article 6.10 des dispositions locales de la convention collective.

Clause spéciale

Malgré les règles d'attribution ci-haut mentionnées, les parties s'entendent pour que, de manière exceptionnelle, les deux (2) prochaines assignations à temps complet respectivement en dosimétrie et en planification ainsi que la prochaine assignation à temps complet en curiethérapie qui auront été ou seront offertes à partir du 19 décembre 2018, l'auront été ou le seront uniquement sur la base de l'ancienneté pure, aux personnes salariées ayant manifesté leurs intérêts pour être formées dans la spécialité de l'assignation à pourvoir.

3.2 Assignations de vingt-huit (28) jours et moins dans une spécialité et à durée indéterminée

Afin d'assurer le maintien des compétences dans les domaines de spécialités de la radio-oncologie, les assignations de 28 jours et moins sont fractionnées en semaines et réparties en rotation équitable parmi les personnes salariées déjà orientées dans la spécialité de l'assignation à pourvoir, et ce, tout statut et titre d'emploi confondus.

3.3 Avis d'assignation

L'employeur s'engage à respecter les règles de la clause 6.11 des dispositions locales pour toute assignation de plus de 28 jours ainsi que pour les assignations à durée indéterminée dès que celles-ci atteignent une durée de 29 jours.

4. Orientation

Les personnes salariées souhaitant être orientées dans une ou plusieurs spécialités inscrivent leurs préférences deux fois par année, soit pour les 1^{er} avril et 1^{er} octobre de chaque année. Les préférences alors inscrites deviennent effectives à ces dates et seront les seules considérées aux fins de participation à une période d'orientation, et ce, jusqu'à la prochaine date d'inscription.

Suivant la signature de la présente entente, l'Employeur sollicitera l'ensemble des personnes salariées pour que celles-ci expriment par écrit leur intérêt à être orientées dans une ou plusieurs spécialités, et ce, par préférence. Par la suite, et ce, dans les semaines suivant la signature de la présente entente, l'Employeur rendra disponible pour l'ensemble des personnes salariées un formulaire pour que celles-ci puissent y inscrire leurs préférences pour le 1^{er} avril 2019.

En tout temps, et ce, avant d'avoir bénéficié d'une orientation, la personne salariée pourra retirer son inscription.

Les orientations seront octroyées par ancienneté aux personnes salariées ayant manifesté leur intérêt dans une spécialité selon l'ordre suivant :

- Détenteurs de poste 2207;
- Personnes salariées de la liste de rappel 2207;
- Détenteurs de poste 2218.

La personne salariée qui obtient et débute une orientation dans une spécialité pourra renoncer à cette orientation dans les sept (7) jours de calendrier du début de cette orientation. Son inscription dans cette spécialité sera alors retirée. Le cas échéant, l'employeur octroiera l'orientation à la personne salariée suivante, et ce, conformément à la procédure établie au présent article.

Il est entendu qu'avant d'orienter une personne salariée pour une deuxième spécialité, l'employeur devra d'abord avoir offert cette orientation à une personne salariée n'ayant pas encore été orientée et ayant manifesté son intérêt à être orientée dans cette spécialité.

Il est entendu qu'il revient à l'employeur de déterminer combien de personnes salariées devront être orientées, à quelle fréquence et dans quelle spécialité afin de répondre aux besoins éventuels d'assignations en 2218 à combler. Toutefois, l'employeur s'engage à démarrer un nouveau programme d'orientation afin d'assurer la continuité des services dès que toutes les personnes orientées pour une spécialité donnée occuperont une assignation, et ce, afin qu'il y ait toujours une personne salariée d'orientée en surplus des besoins courants de chacune des spécialités pour assurer la continuité des services.

Il est également entendu qu'une personne salariée ne pourra être orientée dans plus de deux spécialités par période de trois ans suivant le début de sa première période d'orientation obtenue.

4.1 Disponibilités pour les spécialités

La personne salariée devra accepter les assignations dans la ou les spécialités où elle aura été orientée, et ce, pour une période minimale de trois ans suivant la fin de la période d'orientation de la spécialité concernée.

4.2 Retrait de la disponibilité pour une spécialité

Aux termes de cette période de trois (3) ans, la personne salariée pourra aviser l'employeur, moyennant un préavis écrit de trente (30) jours, qu'elle ne désire plus travailler dans une spécialité pour laquelle elle a été orientée.

Toutefois, dans les cas où la personne salariée occuperait une assignation de plus de vingt-huit (28) jours, ce préavis ne la libérera pas de son obligation de terminer cette assignation de plus de vingt-huit (28) jours en cours. Son préavis sera considéré comme ayant pris fin à la date prévue pour la fin de cette assignation.

Nonobstant le paragraphe précédent, la personne salariée pourrait quitter cette assignation selon les dispositions de la clause 6.14 des dispositions locales.

À moins que la personne salariée n'ait déjà exprimé son intérêt pour être orientée dans une autre spécialité lors de sa dernière inscription, la personne salariée s'étant prévalu de ce préavis de trente (30) jours pourra de nouveau exprimer son intérêt pour une autre spécialité à la prochaine date d'inscription suivant l'exercice de son préavis.

4.3 Durée d'orientation des spécialités

Les périodes d'orientation pour chacune des spécialités seront d'une durée de six (6) semaines chacune.

Si nécessaire, ces périodes d'orientation seront prolongées afin que la personne salariée puisse atteindre les objectifs de cette orientation. Une fois la période d'orientation terminée, la personne salariée retournera sur son poste ou sur la liste de rappel et sera considérée comme orientée dans cette spécialité aux fins de l'octroi des assignations prévues à la présente entente.

5. Congé annuel

Lors de l'élaboration du programme de congé annuel, la personne salariée du titre d'emploi technologue en radio-oncologie (2207) qui obtient une assignation de technologue spécialisé en radio-oncologie (2218) est inscrite sur le programme de congé annuel du titre d'emploi 2218 seulement si pendant la période couverte par le programme de congé annuel, elle sera réputée effectuer plus de 50 % de son temps de travail sur le titre d'emploi 2218. S'il n'est pas prévu ou non prévisible que la personne salariée effectue plus de 50 % de son temps de travail dans la période couverte par le programme de congé annuel, elle est inscrite sur le programme de congé annuel correspondant à son titre d'emploi habituel.

Dans le cas d'assignation à durée indéterminée, l'Employeur inscrit la personne salariée sur le programme de congé annuel du titre d'emploi de technologue spécialisé en radio-oncologie (2218) si la durée raisonnablement prévisible est de plus de 50% de la durée du programme. En l'absence d'indication sur la durée prévisible, l'employeur inscrit la personne salariée sur le programme de congé annuel correspondant à son titre d'emploi habituel.

Pour l'application de la présente section, dans le cas d'une assignation à temps partiel, la personne salariée est réputée appartenir au titre d'emploi où elle effectue plus de 50 % de ses tâches hebdomadaires durant le programme de congé annuel visé.

6. Projet pilote et interprétation de la présente entente

Il est entendu que la présente entente sera effective pour une période de douze (12) mois, à partir de la date de sa signature.

Les parties conviennent de discuter de son renouvellement dans les quarante-cinq (45) jours précédant la fin de la présente entente. Les dispositions de la présente entente continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle entente à moins que l'une des deux parties soumette un avis écrit, au moins quarante-cinq (45) jours précédant la fin de la présente entente, à l'effet qu'elle ne souhaite pas reconduire le projet pilote.

Advenant qu'aucune des parties ne se manifeste dans le délai imparti, le projet se reconduira automatiquement pour une nouvelle période de douze (12) mois et les dispositions du paragraphe précédent pourront à nouveau s'appliquer.

À la fin de cette deuxième période de douze (12) mois, si aucune des parties n'exerce les options prévues au paragraphe précédent, l'entente sera alors réputée reconduite pour une période indéterminée. Les parties pourront toutefois en tout temps, moyennant un préavis de quarante-cinq (45) jours ??? mettre fin à cette entente.

Toute difficulté d'application ou d'interprétation de la présente entente devra faire l'objet de discussions entre les parties.

L'application et l'interprétation de la présente entente sont assujetties à la procédure de grief et d'arbitrage prévue aux dispositions nationales de la convention collective.

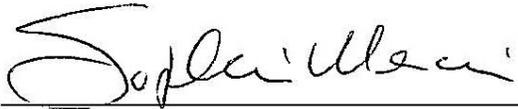
7. Cas d'espèce

La présente entente constitue un cas d'espèce, est faite sans admission de part et d'autre et ne pourra être invoquée à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 28 janvier 2019.

**CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ
DE MONTRÉAL (CHUM)**

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

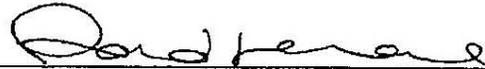


Sophie Mercier, conseillère en relation de travail



Elyse Turcotte, conseillère syndicale

Marie-Ève Desfossés, chef de service,
Radio-oncologie



David Lemaire, président, APTS-CHUM

Laboratoires

ENTENTE LOCALE N° 7

APPLICATION DE L'ARTICLE 13

Considérant les dispositions nationales de la convention collective entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) (2011-2015) et plus spécifiquement les dispositions locales traitant du développement des ressources humaines à l'exclusion des montants alloués et du recyclage des personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi (article 13);

Considérant que l'Employeur permet aux personnes salariées d'avoir accès sans frais à des activités dont les heures de participation sont reconnues à titre de crédit de formation par l'Ordre des technologistes médicaux du Québec;

Considérant que la participation des personnes salariées auxdites activités est volontaire;

Considérant que l'Employeur facilite l'accès auxdites activités en supportant notamment la logistique;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Les formations couvertes par la présente entente doivent rencontrer les critères suivant :
 - a) être suivie sur une base volontaire par les personnes salariées;
 - b) être reconnu par l'OPTMQ aux fins de crédit formation obligatoire;
 - c) ne pas être imputée au budget du développement des ressources humaines au sens de l'article 31 des dispositions nationales;
 - d) ne peut pas être une exigence directe requise pour l'obtention d'un poste au CHUM.
3. Les activités mentionnées en préambule sont exclues de l'application du paragraphe 13.05 b) des dispositions locales. Il est donc entendu que ces activités ne sont assujetties à aucune forme de rémunération.
4. La présente entente ne touche que les personnes salariées ayant les titres d'emploi technologiste médicale (2223), technicienne de laboratoire médical diplômée

(2224), assistante-chef technologiste médicale, assistante-chef technicienne de laboratoire médical diplômée (2234) et coordonnatrice technique (laboratoire) (2227)

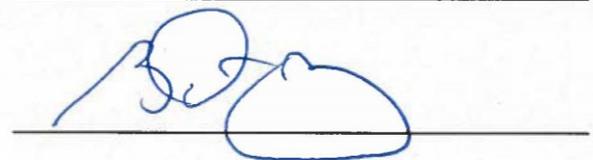
5. La présente entente constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties.
6. Les parties à la présente se disent mutuellement satisfaites de la présente entente.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 21^e jour du mois de 02 / 2012.

**CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ
DE MONTRÉAL (CHUM)**



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



ENTENTE LOCALE N° 8

OCTROI DES ASSIGNATIONS TEMPORAIRES – TITRES D'EMPLOI SUPÉRIEURS AUX TITRES D'EMPLOI MINIMAUX DE LA CATÉGORIE D'EMPLOI « LABORATOIRE » – POSTES SUPÉRIEURS AUX TITRES D'EMPLOI 2223 TECHNOLOGISTE MÉDICAL OU 2224 TECHNICIEN EN LABORATOIRE

Considérant le désir de l'Employeur d'offrir à l'ensemble des personnes salariées les assignations temporaires de certains postes supérieurs aux titres d'emploi 2223 Technologiste médical ou 2224 Technicien en laboratoire;

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 et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) (2011-2016) et plus particulièrement les articles 4, 6 et 7 des dispositions locales;

Considérant l'intérêt des parties de convenir de la présente entente;

Après discussions et négociations, **les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Préambule

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

2. Titres d'emploi supérieurs aux titres d'emploi minimaux de la catégorie d'emploi

Lorsque l'Employeur décide de combler temporairement, de façon complète, partielle et/ou interrompue, un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire, il est entendu que la présente entente module spécifiquement la gestion des assignations des titres d'emploi suivants :

- I. 2227 Coordonnateur technique (Laboratoire)
- II 2234 Assistant chef technologiste médical
- III. 2232 Instituteur clinique (Laboratoire)

3. Procédure d'octroi des assignations à des titres d'emploi supérieurs

a) Pour les assignations temporaires de moins de cent vingt (120) jours et à durée indéterminée

L'assignation temporaire est octroyée par ancienneté parmi les personnes salariées ayant communiqué leur intérêt à l'Employeur.

L'Employeur affiche, dans le centre d'activités, une offre d'assignation pour une période de quatorze (14) jours. Les personnes salariées intéressées inscrivent leur nom sur l'avis. Il est entendu que la personne salariée doit assurer une disponibilité pour toute l'assignation.

La personne salariée doit néanmoins satisfaire aux exigences normales de la tâche liées à cette assignation.

Il est entendu qu'une personne salariée ne peut prétendre répondre aux exigences normales de la tâche d'un titre d'emploi supérieur lorsqu'une expérience professionnelle est acquise lors d'une assignation de moins de cent vingt (120) jours.

Lorsque la durée de l'absence indéterminée devient connue et qu'elle est égale ou supérieure à cent vingt (120) jours, l'Employeur accorde une nouvelle assignation conformément au point 3 b) de la présente entente.

Pour les assignations de plus de vingt-huit (28) jours, l'Employeur avise par écrit la personne salariée et le Syndicat de l'identité du poste, du nom de la personne titulaire et de la durée probable de l'assignation.

b) Pour les assignations de plus de cent vingt (120) jours

La personne salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche et être assujettie au processus de sélection incluant un examen écrit et une entrevue.

L'assignation de plus de cent vingt (120) jours est octroyée à la personne salariée la plus compétente parmi les personnes salariées ayant communiqué leur intérêt à l'Employeur. En cas d'égalité entre deux ou plusieurs candidates, l'ancienneté constitue le critère déterminant.

L'Employeur affiche dans les centres d'activités des laboratoires du CHUM, une offre d'assignation durant une période de quatorze (14) jours. Les personnes salariées intéressées inscrivent leur nom sur l'avis. Il est entendu que la personne salariée doit assurer une disponibilité pour toute l'assignation.

Pour les assignations de plus de cent vingt (120) jours, l'Employeur avise par écrit la personne salariée et le Syndicat de l'identité du poste, du nom de la personne titulaire et de la durée probable de l'assignation.

4. Modalités applicables aux personnes salariées lors d'une assignation à temps complet à un poste supérieur

La personne salariée à temps complet quitte temporairement son poste afin de combler l'assignation. Cette personne salariée réintègre son poste à la fin de l'assignation.

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste quitte temporairement son poste et/ou son assignation d'origine afin de combler l'assignation. Cette personne salariée réintègre son poste et/ou son assignation d'origine à la fin de l'assignation.

5. Modalités applicables aux personnes salariées lors d'une assignation à temps partiel à un poste supérieur

A. Personne salariée à temps complet

La personne salariée à temps complet quitte partiellement et temporairement son poste afin de combler l'assignation. Cette personne salariée à temps complet complète sa semaine régulière de travail sur son poste d'origine. Cette personne salariée réintègre son poste à la fin de l'assignation.

B. Personne salariée à temps partiel

La personne salariée à temps partiel quitte intégralement ou partiellement et temporairement son poste ou son assignation afin de combler les besoins de l'assignation. La personne salariée à temps partiel complète, s'il y a lieu, le nombre minimal d'heures de son poste ou de son assignation sur son poste d'origine ou son assignation d'origine. Cette personne salariée réintègre son poste et/ou son assignation d'origine à la fin de l'assignation.

C. Personne salariée non détentrice de poste

La personne salariée non détentrice de poste peut quitter partiellement ou intégralement son assignation d'origine. La personne salariée non détentrice de poste complète, s'il y a lieu, le nombre minimal d'heures de son assignation sur son assignation d'origine. Cette personne salariée réintègre son poste et/ou son assignation d'origine à la fin de l'assignation.

6. Modalités applicables lors de mutation volontaire

Il est également entendu que la durée de l'expérience professionnelle acquise lors d'une assignation de moins de cent vingt (120) jours ne peut être reconnue à une personne salariée lorsqu'un poste est affiché conformément au processus de mutation volontaire.

7. Fin de l'entente

La présente entente expire lors de l'entrée en vigueur des prochaines dispositions nationales de la convention collective si l'une des parties la dénonce, par écrit, en donnant un préavis de soixante (60) jours.

8. Cas d'espèce

La présente entente constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 11 octobre 2013.

CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ DE
MONTRÉAL (CHUM)

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

Carina Gauthier

Sandra Sonella

Ricardo Dupuis

Josée Desjardins
Madeline Lefort

Caroline Blouin

Julie Daignault

ENTENTE LOCALE N° 9

RÉPARTITION ÉQUITABLE DES FINS DE SEMAINE ET À LA GESTION DES CONGÉS ANNUELS AU CENTRE D'ACTIVITÉS « BIOLOGIE, SÉROLOGIE ET HÉMATOLOGIE - 66723 » POUR LE QUART DE JOUR DU SITE CHUM DE LA GRAPPE OPTILAB MONTRÉAL CHUM

- Considérant** l'entente ayant pour objet « Modalités pour le choix de postes dans le cadre du transfert de personnel vers le nouveau CHUM et l'Hôpital communautaire Notre-Dame » signée le 16 octobre 2015 qui prévoit plusieurs centres d'activités distincts pour les laboratoires du NCHUM, dont notamment le centre d'activités « Biologie, sérologie et hématologie - 66723 »;
- Considérant** l'intérêt de l'Employeur et du Syndicat d'offrir une meilleure stabilité et prévisibilité d'horaire aux personnes salariées du centre d'activités « Biologie, sérologie et hématologie - 66723 » et de convenir de modalités relatives à la répartition équitable des fins de semaine et à la gestion des congés annuels pour ce centre d'activités;
- Considérant** l'entente « Transformation NCHUM - répartition équitable des fins de semaine et gestion des congés annuels au nouveau centre d'activités « Biologie, sérologie et hématologie - 66723 », signée le 3 octobre 2017 et les difficultés d'application qui en ont découlé;
- Considérant** la volonté des parties de convenir de la présente entente qui viendra remplacer cette dernière;
- Considérant** les dispositions nationales de la convention collective entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) (2011-2015) et les dispositions locales, notamment l'article 9 et l'article 11.09;

Après discussions et négociations, les parties conviennent de ce qui suit :

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

SECTION I – Canevas d'horaire de travail

Aux fins d'application de la présente entente et afin d'offrir une plus grande stabilité et prévisibilité aux personnes salariées, l'Employeur adopte un canevas d'horaire de travail réparti sur une période de quatre (4) semaines. Ce canevas détermine une

séquence de journées travaillées et de congés hebdomadaires définis pour chaque séquence de postes pour chacune de ces semaines.

Dans le but de préserver cette stabilité et cette prévisibilité aux personnes salariées, l'Employeur s'engage à maintenir le canevas établi et ne peut changer ledit canevas sans motif valable, et sous réserve de l'article 9 des dispositions locales de la convention collective.

Il est entendu que ceci ne limite pas l'Employeur d'apporter des modifications ponctuelles aux horaires de travail, sans faire des changements permanents au canevas d'horaire s'il dispose de motifs valables, sous réserve de l'article 9 des dispositions locales de la convention collective.

Lorsqu'un poste devient vacant, l'Employeur offre l'horaire rattaché à la séquence de ce poste dans le canevas d'horaire par ancienneté aux personnes salariées du centre d'activités. L'Employeur offre de la même façon tout horaire rattaché à la séquence de postes laissé vacant par une telle attribution. Une fois le poste comblé par voie de mutation, la personne salariée qui l'a obtenu obtient l'horaire rattaché à la séquence de postes laissée libre suite aux modalités précédentes et intègre le canevas d'horaire.

En aucun cas, l'intégration du canevas d'horaire ne peut limiter l'exercice par une personne salariée d'un droit prévu à la convention collective, notamment, mais non limitativement, des dispositions sur l'échange d'horaire prévues à l'article 9 des dispositions locales.

Le canevas d'horaire de travail applicable à la signature de la présente entente est prévu à l'Annexe I.

Toute modification aux horaires de travail liés aux différentes séquences de postes est communiquée au Syndicat dans les meilleurs délais.

SECTION II-- Répartition du travail la fin de semaine sur le quart de jour

L'Employeur s'engage à organiser sa répartition du travail de telle sorte que les personnes salariées d'un même secteur, d'un même titre d'emploi pour le quart de jour soient en congé à tour de rôle, accorde à la personne salariée le plus grand nombre des fins de semaine possible en tenant compte des exigences du centre d'activités et des modalités prévues à la présente entente.

Les secteurs mentionnés au paragraphe précédent pour le quart de jour sont définis comme suit :

- A- Routine
- B- Spécialité

De ce qui précède, il est entendu que la répartition équitable des fins de semaine est évaluée par secteur.

Le canevas d'horaire est construit de telle sorte que l'Employeur garantit aux personnes salariées intégrées à la répartition des fins de semaine un minimum de trois (3) fins de semaine de congé par période de quatre (4) semaines.

Si cette garantie ne peut s'appliquer pour des raisons exceptionnelles, l'Employeur assure un minimum d'une fin de semaine de congé par période de deux (2) semaines.

Aux fins d'application de la présente entente, sont considérés un même titre d'emploi, le titre d'emploi de technicienne de laboratoire médical diplômée (2224) et le titre d'emploi de technologiste médicale (2223).

La personne salariée non détentrice de poste détenant une assignation de 28 jours et plus est intégrée à la répartition équitable des fins de semaine du secteur dans lequel elle détient ladite assignation, et prend l'horaire rattaché à la séquence de postes de la personne qu'elle remplace dans le canevas d'horaire. La personne salariée non détentrice de poste ne détenant pas une telle assignation est régie par l'article 6.03 des dispositions locales.

Les parties conviennent également que la répartition équitable des fins de semaine se fait sur une base de treize (13) périodes horaires.

SECTION III – Gestion des congés annuels sur le quart de jour

Aux fins d'application des clauses 11.08 et 11.09 des dispositions locales de la convention collective, l'Employeur affiche dans chacun des secteurs ci-haut mentionnés, la liste des personnes salariées. L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté, d'un même secteur (routine / spécialité), d'un même titre d'emploi, et ce, pour le quart de jour.

Aux fins d'application du présent paragraphe, sont considérés un même titre d'emploi, le titre d'emploi de technicienne de laboratoire médical diplômée (2224) et le titre d'emploi de technologiste médicale (2223).

Malgré ce qui précède, il est entendu que l'application des clauses 11.08 et 11.09 des dispositions locales de la convention collective n'est pas modifiée pour les autres titres d'emploi dont, notamment, pour les coordonnateurs techniques (laboratoire) (2227) et les assistants-chefs technologistes médicaux ou assistants-chefs techniciens de laboratoire médical diplômés (2234). La gestion des congés annuels se fait donc par centre d'activités.

SECTION IV – Modalités particulières - Congé annuel

Congés annuels discontinus et fin de semaine de travail

Conformément à la section III de la présente entente sur la répartition du travail la fin de semaine sur le quart de jour, l'Employeur organise la répartition des fins de semaine, de telle sorte que la personne salariée soit exemptée de cette répartition pour la totalité de la fin de semaine précédant leur congé annuel.

Toutefois, lorsque la personne salariée est réputée travailler la fin de semaine à son retour de congé annuel, conformément à son horaire rattaché à sa séquence de postes dans le canevas établi par l'Employeur, elle doit effectuer sa prestation de travail le samedi et le dimanche, indépendamment des règles prévues à l'article 9 et 11 des dispositions locales de la convention collective sur la semaine régulière de travail et de congé annuel.

Lorsque tel est le cas, les congés annuels sont pris de façon discontinue pour toute la semaine qui précède pour les journées où la personne est à l'horaire. La cinquième (5^e) journée de la semaine de congé annuel, dont la personne salariée n'a pas bénéficié dû au travail le samedi, est conservée à la Banque de vacances et sera prise de façon discontinue et ce nonobstant les règles prévues à l'article 11.12 des dispositions locales de la convention collective sur le nombre de congés annuels pouvant être pris de façon discontinue, le tout de façon conforme aux dispositions de la présente entente.

Congés annuels discontinus et fin de semaine de travail et congés fériés

Lorsque la personne salariée est réputée travailler la fin de semaine à son retour de congé annuel, conformément à son horaire rattaché à sa séquence de postes dans le canevas établi par l'Employeur, et qu'elle doit effectuer sa prestation de travail le samedi et le dimanche tel que prévu précédemment et qu'une ou des journées fériées ont lieu pendant cette semaine de congé annuel : les congés annuels sont pris de façon discontinue pour toute la semaine qui précède pour tous les jours où la personne est à l'horaire et elle bénéficie de son ou ses congé(s) férié(s) payés aux dates statutaires établies.

Conformément au paragraphe précédent, la cinquième (5^e) journée de la semaine de congé annuel dont la personne salariée n'a pas bénéficié dû au travail le samedi, est conservée à la Banque de vacances et sera prise de façon discontinue ainsi qu'autant de jours de congés fériés qu'elle a bénéficié pendant sa semaine de congé annuel en question.

Modalités de reprises des journées de congés annuels discontinues

La reprise des journées de congé annuel discontinues (en raison de la cinquième (5^e) journée de congé annuel non prise et de fériés tombant dans la semaine de congé annuel) ainsi conservées dans la Banque de vacances est déterminée au retour de

vacances de la personne salariée. Pour ce faire, lors de la semaine suivant immédiatement son retour de vacances, elle exprime par écrit ses préférences à l'Employeur pour la ou les dates de reprise, à défaut de quoi l'Employeur pourra déterminer la ou les dates de reprises.

Il est entendu que les journées de reprises peuvent être accolées à une fin de semaine de congé. De la même façon, la personne salariée ayant plus d'une journée à reprendre conformément aux dispositions précédentes peut les reprendre en bloc.

La date de reprise des journées ainsi conservées dans la Banque de vacances est octroyée par l'Employeur en respect des modalités précédentes. L'Employeur ne peut refuser la reprise de ces journées sans motif valable.

Il est entendu cependant que la personne salariée ne peut reprendre les journées ainsi conservées dans la Banque de vacances la fin de semaine où elle est réputée travailler en fonction de l'horaire rattaché à la séquence de postes dans le canevas d'horaire établi par l'Employeur.

Les journées de congé annuel ainsi reprises sont prises de façon discontinue, nonobstant les règles prévues à l'article 11.12 des dispositions locales de la convention collective sur le nombre de congés annuels pouvant être pris de façon discontinue.

Congés annuels discontinus et fin de semaine de travail et congé fériés lors d'un congé hebdomadaire

Considérant le fonctionnement avec un canevas fixe établissant les journées de travail et les journées de congé et considérant que la personne salariée est considérée en congé annuel, pris de façon discontinue, dans la semaine qui précède lorsqu'elle doit travailler la fin de semaine à son retour, si un congé hebdomadaire tombe lors d'une journée fériée statutaire (conformément à son canevas d'horaire), la personne salariée n'est pas considérée en congé férié pour cette journée et l'Employeur remet ce congé férié dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent.

Dans l'affichage du programme de congé annuel, l'Employeur indique sur le calendrier où les personnes salariées inscrivent leur préférence, à quelle semaine du canevas chacune des semaines correspond.

Interprétation

Toute difficulté d'application ou d'interprétation de la présente entente devra faire l'objet de discussions entre les parties.

L'une ou l'autre des parties signataires peut mettre fin à l'entente avec un préavis écrit de trente (30) jours.

En date du 26 mars 2018, l'entente « Transformation NCHUM - répartition équitable des fins de semaine et gestion des congés annuels au nouveau centre d'activités « Biologie, sérologie et hématologie - 66723 » signée le 3 octobre 2017 est devenue nulle et de nul effet.

La présente entente quant à elle entre en vigueur à compter du 22 juillet 2018.

Cas d'espèce

La présente entente constitue un cas d'espèce, est faite sans admission et ne pourra être invoquée à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 06 jour du mois de juillet 2018.

CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ
DE MONTRÉAL (CHUM)



Karine Handfield
Conseillère en relations de travail

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



Maxime Charbonneau
Conseiller syndical, APTS

Cathy Perron,
Chef de service, Biologie médicale
Groupe OPTILAB Montréal-CHUM

Chantal Ouimette,
Directrice, APTS - CHUM

ENTENTE LOCALE N° 10

RÉPARTITION ÉQUITABLE DES FINS DE SEMAINE SUR LE QUART DE NUIT POUR LE CENTRE D'ACTIVITÉS « BIOLOGIE, SÉROLOGIE ET HÉMATOLOGIE - 66723 » ET RELATIVE À LA GESTION DES CONGÉS ANNUELS DU SITE CHUM DE LA GRAPPE OPTILAB MONTRÉAL CHUM

- Considérant** l'entente « Entente relative à la répartition équitable des fins de semaine et à la gestion des congés annuels au centre d'activités « Biologie, sérologie et hématologie - 68723 »;
- Considérant** l'intérêt des parties de convenir de la présente entente pour les personnes salariées du centre d'activités « Biologie, sérologie et hématologie - 66723 » du quart de nuit;
- Considérant** les postes à temps complet et les postes à temps partiel à 0.7 équivalent temps complet (ETC) sur le quart de nuit;
- Considérant** les dispositions nationales de la convention collective entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) (2011-2015) et les dispositions locales notamment l'article 9.06 « Nombre et répartition des fins de semaine » et l'article 11.09;

Après discussions et négociations, les parties conviennent de ce qui suit :

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

Répartition du travail la fin de semaine

1. L'Employeur s'engage à organiser sa répartition du travail de telle sorte que les personnes salariées sur le quart de nuit d'un même titre d'emploi soient en congé à tour de rôle. Cette répartition s'effectue selon le statut, soit temps complet et temps partiel. Il accorde à la personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine possible en tenant compte des exigences du centre d'activités et des modalités prévues à la présente entente.
2. Aux fins d'application de la présente entente sont considérés un même titre d'emploi le titre d'emploi de technicienne de laboratoire médical diplômée (2224) et le titre d'emploi de technologiste médicale (2223).
3. La personne salariée non détentrice de poste détenant une assignation de 28 jours et plus est intégrée à la répartition équitable des fins de semaine du poste pour

lequel elle détient ladite assignation et prend l'horaire rattaché la séquence de postes de la personne qu'elle remplace dans le canevas d'horaire. La personne salariée non détentrice de poste ne détenant pas une telle assignation est régie par l'article 6.03 des dispositions locales.

4. La personne salariée détentrice d'un poste sur le quart de nuit est assujettie aux dispositions suivantes, tout dépendamment de son statut :

a) Temps complet :

Le canevas d'horaire est construit de telle sorte que l'Employeur garantit aux personnes salariées à temps complet intégrées à la répartition des fins de semaine un minimum de trois (3) fins de semaine de congé par période de quatre (4) semaines.

Si cette garantie ne peut s'appliquer pour des raisons exceptionnelles, l'Employeur assure un minimum d'une fin de semaine de congé par période de deux (2) semaines.

b) Temps partiel (postes 0.7 ETC) :

Le canevas d'horaire est construit de telle sorte que l'Employeur garantit aux personnes salariées à temps partiel détentrices d'un poste 0.7 ETC intégrées à la répartition des fins de semaine un minimum d'une (1) fin de semaine de congé par période de deux (2) semaines. En contrepartie, l'Employeur s'engage, pour les postes 0.7 ETC du quart de nuit, à organiser le canevas d'horaire de travail de la personne salariée afin qu'elle bénéficie d'un bloc de sept (7) jours consécutifs de travail et d'un autre bloc de sept (7) jours consécutifs de congé.

Si cette garantie ne peut être assurée, pour des raisons imprévues et exceptionnelles, des discussions devront avoir lieu rapidement entre les parties afin de tenter de trouver des solutions satisfaisantes.

Gestion des congés annuels pour le quart de soir

5. Les parties conviennent cependant que, pour le quart de nuit, les titres d'emploi d'assistant-chef (2234) et de coordonnateur technique (2227) sont considérés comme un même titre d'emploi pour le choix des congés annuels.
6. La prise des congés annuels s'effectue en fonction de la semaine calendrier, soit du dimanche au samedi.

Interprétation

7. Toute difficulté d'application ou d'interprétation de la présente entente devra faire l'objet de discussions entre les parties.

8. L'une ou l'autre des parties signataires peut mettre fin à l'entente avec un préavis écrit de trente (30) jours.
9. En date du 26 mars 2018, l'entente « Transformation NCHUM - répartition équitable des fins de semaine et gestion des congés annuels au nouveau centre d'activités « Biologie, sérologie et hématologie - 66723 » signée le 3 octobre 2017 est devenu nulle et de nul effet.
10. La présente entente quant à elle entre en vigueur à compter de l'horaire débutant le 22 juillet 2018.

Cas d'espèce

11. La présente entente constitue un cas d'espèce, est faite sans admission et ne pourra être invoquée à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 06 jour du mois de juillet 2018.

CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ
DE MONTRÉAL (CHUM)



Karine Handfield
Conseillère en relations de travail

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



Maxime Charbonneau
Conseiller syndical, APTS

Cathy Perron,
*Chef de service, Biologie-sérologie-hématologie
Grappe OPTILAB Montréal-CHUM*

Chantal Ouimette,
Directrice, APTS - CHUM

Électrophysiologie médicale

ENTENTE LOCALE N° 11

DÉTERMINATION DU CALENDRIER DE VACANCES POUR LE CENTRE D'ACTIVITÉS DE L'ÉLECTROPHYSIOLOGIE MÉDICALE

Considérant l'intérêt des parties d'assurer une continuité optimale des services durant la période de congés annuels de centre d'activités de l'électrophysiologie;

Considérant les dispositions nationales et locales de la convention collective convenues entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) (2016-2020) et plus particulièrement de l'article 11 des dispositions locales;

Considérant l'intérêt des parties de convenir de la présente entente;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1- Préambule

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

2- Calendrier de vacances

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les personnes salariées du centre d'activités de l'électrophysiologie, d'un même titre d'emploi et du même secteur.

Il est entendu ces secteurs sont les suivants :

- Écho cardiaque
- Pace et général

Au moment de la détermination du programme de congé annuel, la personne salariée de la liste de disponibilité est inscrite sur le programme de congé annuel du secteur où elle effectue la majorité de sa prestation de travail lors de la période du 1^{er} au 14 mars de chaque année. La disposition précédente ne s'applique pas dans le cas où une assignation a été octroyée mais n'a pas débuté. Dans un tel cas, la personne salariée est inscrite sur le programme de congé annuel du secteur correspondant à son assignation.

3- Droit des signataires

L'une ou l'autre des parties signataires peut mettre fin à la présente entente en soumettant un préavis écrit de soixante (60) jours.

4- Cas d'espèce

La présente entente constitue un cas d'espèce, se fait sans admission et ne pourra être invoquée à titre de référence ultérieurement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 20 mars 2018.

CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ DE
MONTRÉAL (CHUM)

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



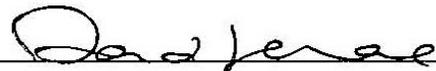
Tania Crépault,
Conseillère en relations de travail



Maxime Charbonneau,
Conseiller syndical, APTS



Pierre Prévost
Chef des services de la médecine nucléaire et de
l'électrophysiologie médicale



David Lemaire,
Président, APTS - CHUM

Réadaptation

ENTENTE LOCALE N° 12

FRACTIONNEMENT DES ASSIGNATIONS EN JOURNÉES – CENTRE D'ACTIVITÉS « 68800-ERGOTHÉRAPIE-NCHUM »

Considérant la volonté des personnes salariées que les journées d'assignations soient attribuées selon l'ancienneté et la disponibilité exprimée, et ce, sans égard aux règles usuelles d'attributions des assignations prévues aux dispositions locales de la convention collective;

Considérant que ces journées d'assignation fractionnées sont octroyées en fonction des besoins du service;

Considérant l'intérêt des parties de convenir de la présente entente;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Règles d'octroi des assignations

Toute assignation offerte en vertu de l'article 6.10 des dispositions locales est fractionnée et est offerte par ancienneté aux personnes qui répondent aux exigences normales de la tâche (orientées), et ce, en fonction de leur disponibilité. Les assignations seront ainsi offertes en fonction des secteurs d'activités en ergothérapie, et ce, en priorité aux personnes salariées qui répondent aux exigences normales de la tâche déjà orientées/formées.

En conséquence, les personnes salariées à temps partiel qui ont fait connaître une disponibilité supplémentaire par écrit conservent leur poste et obtiennent par ancienneté des journées ou parties de journées de travail jusqu'à concurrence de leur disponibilité supplémentaire.

Advenant une diminution des heures de remplacement à offrir, il est entendu que l'ordre inverse d'ancienneté détermine la personne salariée qui voit ses jours de remplacement diminués au début de la prochaine période selon les délais prévus à la cause 9.07 des dispositions locales de la convention collective (7 jours).

2. Application des dispositions locales

La présente remplace les modalités d'attribution prévues à la clause 6.10 ainsi que la clause 6.11 des dispositions locales de la convention collective. Les autres clauses prévues à l'article 6 demeurent pleinement applicables, sauf en cas d'incompatibilité avec le contenu de la présente entente.

3. Centre d'activités et titre d'emploi participants

Par la présente, il est entendu que le centre d'activités visé est 68800-ERGOThÉRAPIE-NCHUM et que le titre d'emploi visé est ergothérapeute (1230).

4. Interprétation de la présente entente

Toute difficulté d'application ou d'interprétation de la présente entente devra faire l'objet de discussions entre les parties.

L'une des parties signataires pourra mettre fin à l'entente avec un préavis d'au moins trente (60) jours. À la fin de ce préavis, les assignations fractionnées seront réattribuées conformément à l'article 6.10 des dispositions locales.

5. Cas d'espèce

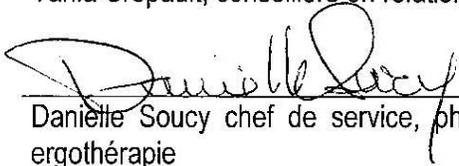
La présente entente constitue un cas d'espèce, est faite sans admission de part et d'autre, et ne pourra être invoquée à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 02 ^{octobre}~~septembre~~ 2018.

CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ DE
MONTRÉAL (CHUM)



Tania Crépault, conseillère en relation de travail

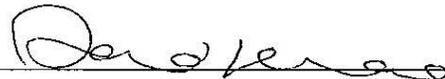


Daniëlle Soucy chef de service, physiothérapie et ergothérapie

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



Maxime Charbonneau, conseiller syndical



David Lemaire, président, APTS CHUM

ENTENTE LOCALE N° 13

FRACTIONNEMENT DES ASSIGNATIONS EN JOURNÉES – CENTRE D'ACTIVITÉS « 68700-PHYSIOTHÉRAPIE-NCHUM »

Considérant la volonté des personnes salariées que les journées d'assignations soient attribuées selon l'ancienneté et la disponibilité exprimée, et ce, sans égard aux règles usuelles d'attributions des assignations prévues aux dispositions locales de la convention collective;

Considérant que ces journées d'assignation fractionnées sont octroyées en fonction des besoins du service;

Considérant l'intérêt des parties de convenir de la présente entente;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Règles d'octroi des assignations

Toute assignation offerte en vertu de l'article 6.10 des dispositions locales est fractionnée et est offerte par ancienneté aux personnes qui répondent aux exigences normales de la tâche (orientées), et ce, en fonction de leur disponibilité. Les assignations seront ainsi offertes en fonction des secteurs d'activités en physiothérapie, et ce, en priorité aux personnes salariées qui répondent aux exigences normales de la tâche déjà orientées/formées.

En conséquence, les personnes salariées à temps partiel qui ont fait connaître une disponibilité supplémentaire par écrit conservent leur poste et obtiennent par ancienneté des journées ou parties de journées de travail jusqu'à concurrence de leur disponibilité supplémentaire.

Advenant une diminution des heures de remplacement à offrir, il est entendu que l'ordre inverse d'ancienneté détermine la personne salariée qui voit ses jours de remplacement diminués au début de la prochaine période selon les délais prévus à la cause 9.07 des dispositions locales de la convention collective (7 jours).

2. Application des dispositions locales

La présente remplace les modalités d'attribution prévues à la clause 6.10 ainsi que la clause 6.11 des dispositions locales de la convention collective. Les autres clauses prévues à l'article 6 demeurent pleinement applicables, sauf en cas d'incompatibilité avec le contenu de la présente entente.

3. Centre d'activités et titre d'emploi participants

Par la présente, il est entendu que le centre d'activités visé est 68700-PHYSIOTHÉRAPIE-NCHUM et que le titre d'emploi visé est physiothérapeute (1233).

4. Interprétation de la présente entente

Toute difficulté d'application ou d'interprétation de la présente entente devra faire l'objet de discussions entre les parties.

L'une des parties signataires pourra mettre fin à l'entente avec un préavis d'au moins trente (60) jours. À la fin de ce préavis, les assignations fractionnées seront réattribuées conformément à l'article 6.10 des dispositions locales.

5. Cas d'espèce

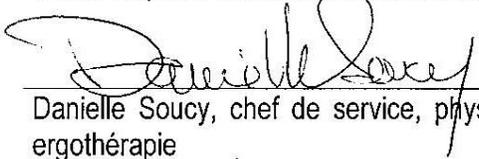
La présente entente constitue un cas d'espèce, est faite sans admission de part et d'autre, et ne pourra être invoquée à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 02 ^{octobre} ~~septembre~~ 2018.

CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ DE
MONTRÉAL (CHUM)

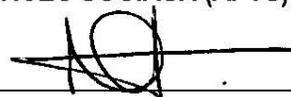


Tania Crépault, conseillère en relation de travail

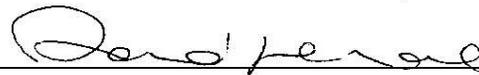


Danièle Soucy, chef de service, physiothérapie et ergothérapie

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



Maxime Charbonneau, conseiller syndical



David Lemaire, président, APTS CHUM

Nutrition

ENTENTE LOCALE N° 14

OCTROI DES ASSIGNATIONS TEMPORAIRES – TITRE D'EMPLOI 1219 DIÉTÉTISTE-NUTRITIONNISTE

- Considérant** le désir des personnes salariées de la liste de disponibilité du titre d'emploi 1219 Diététiste-Nutritionniste d'obtenir les assignations temporaires disponibles, malgré leur absence pour vacances annuelles au moment de l'octroi de ladite assignation;
- Considérant** le désir de l'Employeur d'offrir à l'ensemble des personnes salariées de la liste de disponibilité du titre d'emploi 1219 Diététiste-Nutritionniste les assignations temporaires disponibles, sans égard à leur absence pour congé annuel au moment de l'octroi de ladite assignation;
- Considérant** le désir des parties de faciliter le processus d'attribution des assignations aux salariées de la liste de disponibilité, tout en favorisant le respect de l'ancienneté;
- 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) (2011-2015) et, plus particulièrement, les articles 4 et 6 des dispositions locales;
- Considérant** l'intérêt et le désir des parties de faciliter le processus d'attribution des assignations et de convenir de la présente entente;

Après discussions et négociations, **les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Préambule

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

2. Assignation lors d'absences prévues aux dispositions conventionnelles

Aux fins d'attributions des assignations, spécifiquement pour les centres d'activités où œuvrent des personnes salariées du titre d'emploi 1219 Diététiste-Nutritionniste, il est entendu que :

- 2.1 Lorsqu'une assignation de plus de vingt-huit (28) jours débute alors que la personne salariée de la liste de disponibilité est absente pour congés annuels, celle-ci est réputée disponible pour une telle assignation, et ce, en fonction de son ancienneté et de la disponibilité exprimée.

- 2.2 Ladite assignation lui sera alors réservée et la personne salariée sera remplacée pour la durée de son absence sur l'assignation obtenue. Cette dernière aura droit aux avantages découlant de cette assignation au moment où elle entrera en fonction.
- 2.3 La personne salariée visée intègre l'assignation qui lui avait été réservée dès le moment de son retour de vacances.
- 2.4 Dans l'intervalle, les journées de remplacements seront attribuées selon les règles en vigueur et prévues l'article 6.10 des dispositions locales de la convention collective.

3. Entrée en vigueur et fin de l'entente

La présente entente entre en vigueur à compter de sa signature par l'ensemble des parties.

Toute difficulté d'application ou d'interprétation de la présente entente devra faire l'objet de discussions entre les parties.

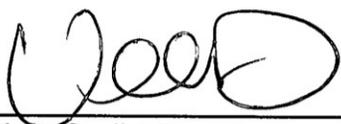
Advenant une impasse, l'une des parties signataires pourra mettre fin à l'entente avec un préavis écrit de soixante (60) jours.

4. Cas d'espèce

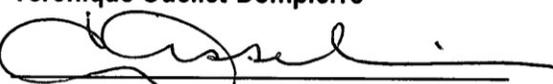
La présente entente constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 13 mai 2015.

CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ
DE MONTRÉAL (CHUM)



Véronique Ouellet-Dompierre

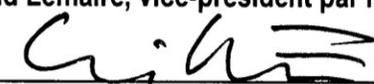


Christiane Asselin

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



David Lemaire, vice-président par intérim



Guillaume Desrochers

ENTENTE LOCALE N° 15

RÉPARTITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EN GESTION DES MENUS AU CHUM, AU NOUVEAU CHUM ET À L'HÔPITAL COMMUNAUTAIRE NOTRE-DAME

Considérant que du temps supplémentaire est parfois nécessaire dans les centres d'activités de gestion des menus;

Considérant les dispositions nationales et locales de la convention collective;

Considérant que les parties désirent convenir de modalités particulières de répartition du travail à être exécuté en temps supplémentaire chez les personnes salariées œuvrant en gestion des menus;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Aux fins de répartition du temps supplémentaire dans les centres d'activités de gestion des menus, à compter de la signature de la présente entente par l'ensemble des parties, l'Employeur suit la procédure prévue à l'article 3 des présentes si un travail doit être exécuté en temps supplémentaire.
3. **A) MOINS DE SEPT (7) HEURES**

Tout travail à être effectué en temps supplémentaire selon les besoins estimés par l'Employeur, d'une durée de moins de sept (7) heures en gestion des menus, est fractionnable et offert à tour de rôle par l'application des présentes. L'Employeur tient des listes spécifiques distinctes de celles utilisées en 3 B) des présentes et fait appel aux personnes salariées dans l'ordre suivant, jusqu'à comblement de l'entièreté du besoin :

I- Les personnes salariées présentes sur les lieux

- I-i) À tour de rôle aux personnes salariées détentrices d'un poste à temps complet ou à temps partiel ou d'une assignation de 28 jours ou plus, dans le centre d'activités ou le site concerné et qui sont au travail le jour où le travail doit être effectué;
- I-ii) À tour de rôle aux personnes salariées, détentrices d'une assignation de moins de 28 jours dans le centre d'activités ou le site concerné et qui sont au travail le jour où le travail doit être effectué.

II- Les personnes salariées en congé hebdomadaire provenant du site

- II-i) À tour de rôle, aux personnes salariées, détentrices d'un poste ou d'une assignation de 28 jours ou plus dans le centre d'activités ou le site concerné et qui sont en congé hebdomadaire le jour où le travail doit être effectué;
- II-ii) À tour de rôle, aux personnes salariées, détentrices d'une assignation de moins de 28 jours dans le centre d'activités ou le site concerné et qui sont en congé hebdomadaire le jour où le travail doit être effectué.

III- Les personnes salariées sur d'autres sites

- III-i) À tour de rôle et si le travail peut être effectué avant ou à la suite de leur quart, aux personnes salariées qui, bien que détenant un poste ou une assignation au centre d'activités où le travail est nécessaire, sont au travail sur un autre site ce jour-là;
- III-ii) À tour de rôle et si le travail peut être effectué à la suite de leur quart aux personnes salariées, aptes, qui sont au travail ce jour-là.

IV- Les personnes salariées en congé hebdomadaire provenant des autres sites

- IV-i) À tour de rôle, aux personnes salariées aptes qui sont en congé hebdomadaire.

À chaque occasion, l'Employeur procède dans l'ordre en application des alinéas I à IV.

B) SEPT (7) HEURES OU PLUS

Tout travail à être effectué en temps supplémentaire d'une durée de sept (7) heures et plus en gestion des menus est offert pour la durée du quart. L'Employeur tient des listes spécifiques distinctes de celles utilisées en 3 A) et fait appel aux personnes salariées dans l'ordre suivant :

I- Les personnes salariées disponibles provenant du site

- I-i) À tour de rôle, aux personnes salariées, détentrices d'un poste ou d'une assignation de 28 jours ou plus dans le centre d'activités ou le site concerné, qui sont disponibles le jour où le travail doit être effectué;
- I-ii) À tour de rôle, aux personnes salariées, détentrices d'une assignation de moins de 28 jours dans le centre d'activités ou le site concerné qui sont en congé hebdomadaire le jour où le travail doit être effectué.

II- Les personnes des autres sites en congé hebdomadaire

II-i) À tour de rôle, aux personnes aptes de tous les sites, en congé hebdomadaire le jour où le travail doit être effectué.

III- En dernier recours, les personnes sur place et des autres sites

III-i) En appliquant les dispositions de l'article 3A) I;

III-ii) En appliquant les dispositions de l'article 3A) III.

À chaque occasion, l'Employeur procède dans l'ordre en application des alinéas I à III.

4. Les listes prévues en 3 A) et 3B) sont tenues et utilisées spécifiquement à leurs fins respectives.
5. La personne qui refuse le temps supplémentaire est considérée avoir utilisé son tour de rôle à la liste concernée seulement.
6. Les listes utilisées par l'Employeur aux fins de la présente sont rendues disponibles étant donné qu'elles sont sur le réseau (commun - gestion des menus).
7. À l'entrée en vigueur des présentes, les tours de rôles sont débutés en débutant par la personne salariée la plus ancienne.
8. La présente entente continue de s'appliquer *mutatis mutandis* lors de la mise en service de tout nouveau site ou nouveau centre d'activités, notamment le Nouveau CHUM et l'Hôpital communautaire Notre-Dame.
9. Les parties peuvent, moyennant un préavis écrit de 60 jours, mettre fin à la présente entente.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal :



LE CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ
DE MONTRÉAL (CHUM)

Karine Chapados, conseillère en relations
de travail

Date

22 juin 2016



L'ALLIANCE DU PERSONNEL
PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA
SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (APTS)
Guillaume Desrochers, conseiller syndical

Date

13 juillet 2016



LE CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ DE
MONTRÉAL (CHUM)

Aline Younanian, chef de service

Date

22 juin 2016



L'ALLIANCE DU PERSONNEL
PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA
SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (APTS)
Carolyn Morissette, directrice à l'exécutif local

Date

13 juillet 2016

Archives médicales

ENTENTE LOCALE N° 16

GESTION DES CONGÉS FÉRIÉS DURANT LE CONGÉ ANNUEL POUR LES ARCHIVISTES MÉDICALES

- Considérant** l'intérêt des parties de s'assurer une continuité optimale des services durant la période de congé annuel du centre d'activités;
- Considérant** l'article 21.03 des dispositions de la convention collective nationale (2006-2010) APTS;
- Considérant** le désir des archivistes de vouloir reporter le(s) congé(s) férié(s) qui survient(nent) durant un congé annuel;
- Considérant** le désir des parties d'offrir des conditions de travail intéressantes aux personnes salariées;
- Considérant** l'intérêt des parties de convenir de la présente entente;

Après discussion et négociation, **les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Si un (1) ou des congés fériés surviennent durant le congé annuel de la personne salariée, ce ou ces congés fériés seront remis en congés compensatoires qui devront se planifier à une date antérieure (jusqu'à 30 jours à l'avance) ou à une date ultérieure (jusqu'à 3 mois) ne pouvant excéder le 30 juin de l'année en cours. Le moment d'utilisation de ce congé se fait après entente avec l'Employeur.
3. Les parties à la présente se disent mutuellement satisfaites de la présente entente.
4. L'une des parties signataires peut mettre fin à l'entente avec un préavis écrit de soixante (60) jours précédant l'affichage usuel des listes de congés annuels.
5. La présente entente constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties dans d'autres cas.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 14 avril 2010.

LE CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ
DE MONTRÉAL (CHUM)

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

ENTENTE LOCALE N° 17

MESURE TRANSITOIRE EN VUE DU DÉMÉNAGEMENT DANS LE NOUVEAU CHUM (ARCHIVES)

- Considérant** le désir des parties d'offrir aux personnes salariées une certaine flexibilité dans l'horaire de travail;
- Considérant** le désir des parties d'offrir aux personnes salariées un environnement de travail satisfaisant et stimulant;
- Considérant** le déménagement du CHUM dans un nouveau bâtiment vers le printemps 2016 et la réduction des espaces de travail;
- Considérant** l'espace physique disponible actuellement;
- Considérant** la volonté de certaines personnes salariées œuvrant au sein du service des archives de bénéficier de la possibilité de travailler de jour;
- Considérant** le nombre de postes présentement vacants et la volonté de l'Employeur de transformer ces postes de jour en postes de soir en vue du déménagement,
- Considérant** les dispositions nationales de la convention collective entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (2011-2015), et plus spécifiquement l'article 7 des dispositions locales;
- Considérant** l'intérêt des parties de convenir de la présente entente;

Après discussion et négociation, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Préambule

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

Assignation temporaire – Poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire ou surcroît de travail

Il est entendu que les personnes salariées détenant un poste de soir travaillent normalement sur un quart de soir.

Lorsqu'un poste de travail de jour est temporairement dépourvu de sa personne titulaire pour une durée de vingt-huit (28) jours et plus ou à durée indéterminée, ou qu'un surcroît de travail devient disponible, une personne salariée à temps complet détenant un poste de soir peut quitter temporairement son poste et obtenir, par ordre d'ancienneté, cette assignation dans le service des archives pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche et que son ancienneté soit supérieure aux personnes salariées de la liste de disponibilité. Son poste de soir est alors comblé selon les procédures usuelles définies à l'article 6 des dispositions locales.

À la fin de l'assignation, la personne salariée reprend son ancien poste de travail.

Si aucune personne salariée détenant un poste de soir n'est intéressée, l'Employeur offre l'assignation aux personnes inscrites sur la liste de disponibilité et l'attribue selon les modalités définies à l'article 6 des dispositions locales.

2. Disponibilité des locaux

Lorsque l'espace physique et la nature des tâches le permettent, l'Employeur offre aux personnes salariées intéressées détenant un poste de soir la possibilité d'effectuer leurs tâches sur le quart de jour. Il procède alors par ancienneté parmi les personnes salariées intéressées du centre d'activités. L'Employeur s'efforce de permettre un tel transfert au maximum de personnes salariées possible.

Il est entendu que la personne salariée conserve son poste de soir et qu'elle bénéficie de tous les avantages s'y rattachant excluant la prime de soir et de nuit.

3. Mesure transitoire

La présente entente est transitoire et temporaire. Au moment du transfert dans le nouveau CHUM, des personnes salariées travaillant dans le centre d'activités archives médicales, l'entente prend automatiquement fin.

Le Syndicat ou l'Employeur peuvent mettre fin à la présente entente après expédition d'un préavis écrit de trente (30) jours.

4. Application, Interprétation et difficultés

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

À moins de stipulation contraire, tous les délais indiqués dans la présente entente sont de rigueur.

Toute difficulté d'interprétation ou d'application de la présente entente peut être soumise à un arbitre selon les prescriptions de la convention collective applicable au moment de la ratification de l'entente.

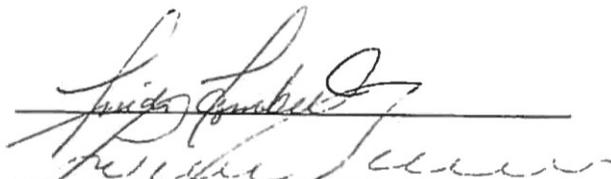
L'invalidation d'une clause ou d'une partie de la présente entente par un tribunal ou un organisme décisionnel n'affecte pas la validité du reste de l'entente.

La présente entente constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent par les parties.

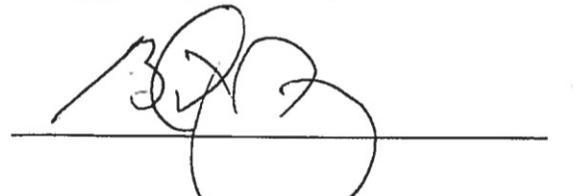
Les parties déclarent avoir eu l'opportunité de consulter les ressources de leur choix au sujet de la présente entente, déclarent avoir eu le temps nécessaire pour lire, étudier et comprendre la présente entente et avoir compris l'ensemble de ses termes.

Les parties déclarent avoir lu et compris l'ensemble des clauses et s'en déclarent satisfaites en totalité.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 12 DÉCEMBRE 2012.



LE CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ
DE MONTRÉAL (CHUM)



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

ENTENTE LOCALE N° 18

CRÉATION D'UN NOUVEAU CENTRE D'ACTIVITÉS – ARCHIVISTE REGISTRAIRE ONCOLOGIE (N° 30427)

- Considérant** que le Centre intégré de cancérologie du CHUM (CICC) procède à la création d'un nouveau centre d'activités – Archiviste registraire oncologie (n° 30427);
- Considérant** que les activités relatives à la codification des nouveaux cas de cancer, de l'enregistrement et de l'exploitation des données d'oncologie sont encadrées par des directives ministérielles qui relèvent du Centre intégré de cancérologie du CHUM;
- Considérant** que neuf (9) postes d'archivistes médicales seront créés dans ce nouveau centre d'activités ayant comme exigence l'attestation d'études collégiales – Gestion registre des tumeurs;
- Considérant** le désir des parties de faciliter le processus de dotation des nouveaux postes d'archiviste médicale au nouveau centre d'activités – Archiviste registraire oncologie (n° 30427);
- Considérant** que dix (10) personnes salariées titulaires de poste d'archiviste médicale au centre d'activités – Archives médicales (n° 30489) détiennent l'attestation d'études collégiales – Gestion registre des tumeurs;
- Considérant** les dispositions nationales et locales de la convention collective, et plus spécifiquement les dispositions locales traitant des règles de mutations volontaires (article 7);
- Considérant** que les personnes salariées acceptent volontairement d'être transférées au sein du nouveau centre d'activités – Archiviste registraire oncologie (n° 30427);
- Considérant** l'intérêt des parties de convenir de la présente entente;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Préambule

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

2. Nouveau centre d'activités

L'Employeur procède, dix (10) jours suivant la signature des présentes, à la création d'un nouveau centre d'activités composé de neuf (9) postes d'archiviste médicale au nouveau centre d'activités – Archiviste registraire en oncologie (n° 30427) à temps complet de jour.

3. Modalités d'octroi de poste

À la création du nouveau centre d'activités – Archiviste registraire en oncologie (n° 30427), tous les titulaires de poste d'archiviste à temps complet au service des archives (n° 30489) qui détiennent l'attestation d'études collégiales – Gestion registre des tumeurs, dont les noms apparaissent à l'annexe 1, seront appelées à choisir de garder leur poste d'archiviste médicale au centre d'activités des archives (n° 30489) ou de prendre un poste d'archiviste médicale à temps complet de jour au nouveau centre d'activités – Archiviste registraire oncologie (n° 30427).

Les personnes salariées qui auront choisi le transfert dans le nouveau centre d'activités conservent les mêmes conditions relatives à leur poste actuel.

Dix (10) jours suivant la création du nouveau centre d'activités – Archiviste registraire en oncologie (n° 30427), un avis confirmant le maintien de leurs conditions relatives à leur poste ainsi que leur nouveau numéro de poste leur sera acheminé au terme du processus d'octroi de poste conformément à la présente entente.

4. Procédure d'octroi d'assignation temporaire

Les assignations temporaires de vingt-huit (28) jours et plus, du nouveau centre d'activités, seront octroyées par ancienneté parmi toutes les personnes salariées archivistes détenant l'attestation d'études collégiales du service des archives (n° 30489) et du nouveau centre d'activités – Archiviste registraire oncologie (n° 30427), qui auront communiqué leur intérêt à l'Employeur. Advenant qu'aucune personne salariée détenant l'attestation d'études collégiales ne se porte volontaire, l'Employeur offre alors l'assignation de travail, par ancienneté, aux personnes salariées archivistes des autres centres d'activités qui suivent actuellement l'attestation d'études collégiales – Gestion registre des tumeurs.

Pour cette assignation de vingt-huit (28) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la salariée et le Syndicat de l'identité du poste, du nom de la personne titulaire et de la durée probable de l'assignation.

5. Modalités applicables lors de mutation volontaire

Il est entendu que, lors d'un affichage de poste d'archiviste médicale au nouveau centre d'activités – Archiviste registraire oncologie (n° 30427), l'exigence inscrite à

l'affichage, doit détenir une attestation d'études collégiales – Gestion registre des tumeurs, est conforme au processus de mutation volontaire.

Il est également entendu, dans l'éventualité où un poste d'archiviste médicale au centre d'activités – Archiviste registraire oncologie (n° 30427) est vacant après un premier affichage à l'interne, l'Employeur procède, avant d'aller à l'extérieur, à un deuxième affichage, toujours à l'interne, en modifiant l'exigence de détenir l'attestation d'études collégiales – Gestion registre des tumeurs, par l'engagement de la salariée à faire ladite attestation dès la session collégiale suivant ce deuxième affichage.

6. Rémunération additionnelle

L'Employeur reconnaît que l'attestation d'études collégiales – Gestion registre des tumeurs est requise au sens de l'article 17 des dispositions nationales.

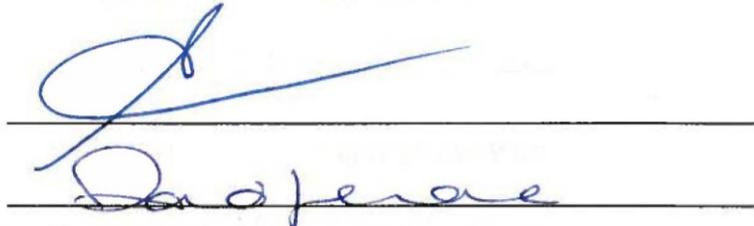
7. Cas d'espèce

La présente entente constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le 11 novembre 2016.



**CENTRE HOSPITALIER DE
L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
(CHUM)**



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



SIGNATAIRES DE L'ANNEXE 1

ENTENTE LOCALE N° 19

TÉLÉTRAVAIL – ARCHIVISTE MÉDICALE (2251)

- Considérant** l'intérêt des parties de développer l'organisation du travail de l'archiviste médicale par l'utilisation du télétravail;
- Considérant** les bienfaits associés à la conciliation des activités professionnelles du travail avec la vie personnelle;
- Considérant** les nouvelles technologies de l'information et de communication qui favorisent le décloisonnement de la structure usuelle du travail en permettant la délocalisation et l'instauration d'horaires variables;
- Considérant** les outils informatiques disponibles qui permettent l'interactivité, l'accessibilité, l'instantanéité et le réseautage de la personne salariée avec son Employeur;
- Considérant** l'espace limité pour maintenir sur le quart de jour les titulaires d'un poste composé du quart de soir;
- Considérant** la volonté des parties de permettre à la personne salariée d'effectuer sa prestation de travail à partir de son domicile;
- Considérant** les dispositions nationales de la convention collective entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) (2016-2020) et les dispositions locales APTS-CHUM;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Article 1 Préambule

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

Article 2 La personne salariée visée

L'Employeur établit le nombre d'archivistes médicales pouvant participer à la présente entente.

L'Employeur offre, par ordre d'ancienneté, à l'ensemble des personnes salariées du centre d'activités titulaire d'un poste à temps complet et offrant une prestation de travail à temps complet au CHUM, la possibilité de travailler à domicile.

Il est entendu qu'une personne salariée absente en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ne perd pas son droit de travailler à domicile si, par ordre d'ancienneté, c'est à elle que revient la possibilité de conclure une entente de télétravail. En attendant le retour de cette dernière à son poste, à temps complet, la possibilité peut être offerte à une autre personne par ordre d'ancienneté, et ce, de façon temporaire.

Il est entendu que l'Employeur ne peut obliger une personne salariée qui ne le voudrait pas à travailler à partir de son domicile.

Au terme d'un délai minimal de six (6) mois, la personne salariée peut mettre fin à la présente entente avec un préavis de trente (30) jours.

Les critères d'éligibilité pour la personne salariée sont :

1. Être volontaire pour l'obtention de l'entente de télétravail;
2. Détenir un poste d'archiviste médicale à temps complet au CHUM;
3. Disposer d'une aire de travail et d'un mobilier à domicile permettant d'y aménager un poste de travail répondant aux normes ergonomiques et de sécurité exigées par l'Employeur. Il est entendu que l'Employeur ne peut exiger que la qualité du mobilier soit supérieure à celle du mobilier de l'établissement. Avant de procéder à l'achat du mobilier, la personne salariée pourra faire valider sa conformité aux normes susmentionnées auprès de l'Employeur. Une copie des dites normes sera fournie aux personnes salariées qui en font la demande;
4. Offrir une prestation de travail qui correspond aux normes qualitatives et quantitatives du service des archives du CHUM et qui seront évaluées périodiquement.

Article 3 Matériel informatique

L'Employeur fournit le matériel qui est nécessaire aux tâches à être effectuées en télétravail soit :

- I. Un ordinateur complet (incluant souris, clavier et limiteur de surtension), notamment les programmes ou logiciels nécessaires à l'exécution de la tâche;
- II. Un écran supplémentaire;
- III. Un accès au réseau informatique du CHUM et un compte courriel;
- IV. Câble de sécurité pour l'ordinateur et les deux (2) écrans;
- V. Jeton virtuel pour l'accès à distance.

Cet équipement doit être utilisé exclusivement aux fins du travail à domicile et non à des fins personnelles. De plus, la personne salariée qui exerce ses fonctions à domicile devra fournir une preuve à l'Employeur attestant qu'elle possède une assurance habitation.

Il est entendu, que l'installation d'une connexion Internet de 30 Mbit/s aux fins du travail à domicile ainsi que ses frais mensuels sont à la charge de la personne salariée. La personne salariée s'assure que la connexion Internet, dont le fil réseau est branché directement entre le modem maître et le poste informatique.

À moins d'arrangement contraire, l'Employeur fournira l'information nécessaire pour permettre à la personne salariée l'installation adéquate du matériel dans le domicile de celle-ci. Tout le matériel fourni demeure la propriété de l'Employeur qui en assure le bon fonctionnement, la maintenance et l'entretien.

La personne salariée prend les moyens nécessaires afin de réduire les risques inhérents au vol, au vandalisme et à la négligence du matériel fourni par le CHUM.

La personne salariée s'assure de maintenir en bon état le matériel informatique fourni par l'Employeur. De plus, l'Employeur offre du support téléphonique par l'entremise de son bureau de support informatique au poste 25425 du lundi au vendredi de 7 h à 18 h. Advenant une impossibilité de connexion au réseau, la personne salariée devra prendre entente avec son supérieur afin de convenir des modalités de reprise de temps non travaillé ou se présenter sur les lieux du travail.

Il est entendu que le poste de travail doit être disposé de l'une de ces deux façons :

Le poste de travail doit être situé dans une pièce séparée. Cette pièce doit être pourvue d'une porte comportant une serrure. L'accès à la pièce de travail doit, en tout temps, être verrouillé lorsque la personne salariée ne se trouve pas à l'intérieur;

Ou

Dans l'éventualité où aucune pièce n'est disponible au domicile, le matériel informatique doit en tout temps être barré ou rivé sur le mobilier de bureau. Le matériel ne pouvant être barré ou rivé devra être entreposé dans un endroit verrouillé lorsque la personne salariée n'est pas en fonction.

Advenant qu'un préjudice soit subi par un membre de la famille, un visiteur ou de tout autres tiers se trouvant dans l'espace de travail à domicile de la personne salariée, les règles de responsabilités civiles prévues au Code civil et à la convention collective s'appliquent.

Article 4 Le répondant pour le suivi et l'exécution de l'entente télétravail

Le CHUM désigne la chef du service accueil-admission et archives médicales du CHUM, à titre de répondante auprès de la personne salariée pour le suivi et l'exécution de l'entente de télétravail.

Article 5 Conditions de travail

La personne salariée qui effectue du télétravail est couverte et assujettie aux dispositions locales et nationales de la convention collective APTS, aux ententes en vigueur conclues entre le Syndicat et l'Employeur (dont l'entente sur l'horaire de travail comprimé), aux politiques administratives en vigueur au CHUM ainsi qu'à toutes dispositions législatives en vigueur, dont la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP).

En plus de ce qui précède, la personne salariée s'engage et accepte de prendre connaissance des politiques, pratiques, consignes et procédures en vigueur au sein de l'organisation.

Article 6 Évaluation du rendement

Les rapports de productivité seront vérifiés hebdomadairement ainsi que la validation de la qualité du travail, et ce, en conformité avec les pratiques actuelles au sein du service.

Advenant que le rendement d'une personne salariée soit insatisfaisant, l'Employeur informe la personne salariée concernée en précisant les éléments jugés problématiques et en lui donnant les outils ainsi qu'une période de temps raisonnable pour lui permettre d'améliorer son rendement. Si au terme de cette période, le rendement demeure insatisfaisant, l'Employeur peut mettre fin à l'entente et réintégrer la personne salariée dans le poste qu'elle occupait à l'établissement avant la conclusion de l'entente. Dans cette éventualité, les éléments jugés problématiques seront assujettis à un suivi par le supérieur immédiat.

Article 7 Lieu de travail

Aux fins d'application de la convention collective et sous réserve des termes et conditions de la présente entente, les parties conviennent que la personne salariée exécutera désormais la majorité de sa prestation de travail à partir de son domicile.

Le lieu principal de travail de la personne salariée est son domicile. Conséquemment, sur les heures de travail, son supérieur immédiat ou son représentant pourra rejoindre la personne salariée à son domicile par téléphone ou par courriel.

Article 8 Modalités de l'horaire de travail

La personne salariée est réputée effectuer ses fonctions sur le quart de jour. Toutefois, elle est libre d'aménager son temps de travail, à la condition qu'elle accomplisse les 70 heures par deux semaines de son titre d'emploi et que l'aménagement de son temps de travail ait été approuvé par son supérieur immédiat. Il est aussi entendu que cette prestation de travail ne peut débuter avant 7 h et ne peut se terminer plus tard que 18 h.

Les parties s'engagent à rediscuter de l'horaire de travail un an après l'entrée en vigueur de l'entente afin d'évaluer la possibilité d'allonger la plage horaire au-delà de 18 h.

La charge de travail quotidienne est mesurée et jugée par l'Employeur. Il est convenu qu'une personne salariée en télétravail n'a pas à exécuter une charge de travail plus élevée et soutenue que ses pairs.

Il est entendu que la personne salariée accepte d'effectuer un (1) quart de travail par semaine au CHUM et que certains quarts de travail, séances de formation qu'elle reçoit ou dispense, comité où sa présence est requise ou rencontres d'équipe soient occasionnellement prévus dans son horaire de travail et aient lieu au CHUM. L'Employeur avise la personne salariée de ces événements dans un délai de sept (7) jours. Ces événements auront comme objectif de maintenir l'appartenance à l'équipe de travail et de minimiser l'isolement et le sentiment de solitude potentiellement ressenti par la personne salariée en mode de télétravail.

Les personnes salariées choisissent par ordre d'ancienneté et après entente avec l'Employeur, le jour de la semaine où elles effectueront leur quart de travail à l'établissement. L'Employeur ne peut modifier cette journée à moins de circonstances exceptionnelles et sans un préavis d'au moins sept (7) jours.

Malgré ce qui précède, pour un cas fortuit notamment, dans l'éventualité où il y aurait interruptions temporaires ou permanentes des services informatiques ou tout autre problème technique majeur, la personne salariée reconnaît qu'il soit possible qu'elle doive exceptionnellement œuvrer ou se déplacer au CHUM, et ce, sans préavis.

Considérant la flexibilité de l'horaire de travail, il est entendu que la personne salariée ne peut réclamer les primes d'inconvénients telles que la prime de soir, la prime de fin de semaine et la prime d'heures brisées, à moins qu'elle doive subir l'inconvénient visé par ces primes à la demande de l'Employeur.

Les personnes détenant un poste dont le quart de travail est le soir peuvent bénéficier de leur prime de soir pour le ou les quarts de travail qui sont effectués de soir à l'établissement. Il est entendu que lorsqu'elles doivent se rendre à l'établissement, elles le font sur le quart de soir à moins d'entente avec l'Employeur.

Article 9 Temps supplémentaire

Tout travail demandé devant être exécuté au-delà d'une journée régulière de travail (7 heures) ou de la semaine régulière de travail (35 heures) sera rémunéré en temps supplémentaire et octroyé selon les modalités prévues à la convention collective. Si la personne salariée bénéficie de l'horaire de travail comprimé, ce sont les modalités de gestion des heures supplémentaires prévues à l'entente sur l'horaire de travail comprimé qui s'appliquent.

Il est entendu que tout temps supplémentaire doit être effectué à la connaissance et avec l'accord de son supérieur immédiat. De plus, dans l'éventualité d'une panne informatique, post 18 h, le temps supplémentaire sera automatiquement cessé.

Article 10 Déplacement vers l'Employeur

Il est entendu que la personne salariée demeure responsable de son transport et des coûts y afférents lorsque celle-ci est requise de se rendre à l'établissement afin de participer à une réunion, une formation, un quart de travail ou à toute autre rencontre jugée nécessaire par l'Employeur.

Article 11 Obligations de conformité relative aux règles de la santé et de la sécurité du travail

À moins d'arrangement contraire convenu avec la personne salariée, l'Employeur peut, durant les heures de travail de la personne salariée, venir la rencontrer à son domicile, en l'avisant au moins 48 heures à l'avance, pour s'assurer que l'environnement est conforme aux règles de la santé et de la sécurité du travail.

Dans l'éventualité où des modifications sont requises afin d'assurer la sécurité de la personne salariée dans l'exercice des fonctions, cette dernière devra prendre les moyens nécessaires afin de s'y conformer dans les meilleurs délais et en assumer les coûts s'il y a lieu.

La personne salariée autorise son Employeur ou ses représentants à visiter son aire de travail à domicile que ce soit pour une vérification préventive du lieu ou visite d'inspection suite à un événement, et ce, sur rendez-vous durant les heures de travail. En tout temps, la personne salariée s'engage à favoriser le bon déroulement de la visite de la personne mandatée par le service de santé et de sécurité au travail.

La personne salariée s'engage à respecter l'ensemble des modalités, conseils, directives afin de s'assurer de maintenir un poste de travail sécuritaire et ergonomique. L'Employeur fournit les normes suivantes :

- Niveau d'éclairage;
- Niveau du bruit;

- Positionnement du mobilier et de la chaise;
- Programme d'exercice et d'étirement.

Afin de s'assurer de l'ergonomie du poste de travail et de la sécurité du matériel, l'Employeur peut demander à la personne salariée de fournir une série de photographies de son poste de travail.

La personne salariée reconnaît qu'en vertu de la Loi sur la santé et sécurité du travail, elle a la responsabilité d'exécuter ses tâches de façon sécuritaire et doit rapporter immédiatement à son répondant toute contravention dont il a connaissance à la Loi sur la santé et sécurité du travail. La personne salariée s'engage également à rapporter à son répondant tout accident, incident ou problématique lié à l'exécution de son travail à son domicile.

La personne salariée communique avec son répondant sans délai si elle juge que son environnement de travail crée un risque pour sa santé ou son intégrité.

Article 12 Terminaison temporaire ou permanente de l'entente de télétravail

La personne salariée effectuant du télétravail peut retourner travailler dans les installations de l'Employeur en lui faisant parvenir un avis d'au moins 30 jours à cet effet, pourvu qu'il se soit écoulé une période minimale de six (6) mois depuis le début de sa participation à l'entente.

À la cessation de son emploi auprès du CHUM et/ou à la terminaison de l'entente, la personne salariée s'engage à rapporter avec célérité au CHUM tout le matériel écrit, imprimé ou enregistré quel qu'il soit, y compris toute donnée informatique de quelque nature que ce soit, qu'elle a en sa possession appartenant au CHUM ou qui a trait de quelque manière que ce soit aux services que la personne salariée a exécuté dans le cadre de la présente entente et à ne pas garder en sa possession et à ne pas remettre à toute autre personne, physique ou morale, société ou autre quelque matériel écrit, imprimé ou enregistré qu'il soit, y compris toute donnée informatique de quelque nature que ce soit, appartenant au CHUM ou qui a trait de quelque manière que ce soit aux services que la personne salariée a exécutés dans le cadre de la présente entente.

En cas de force majeure d'ordre technologique ou administrative dont une incapacité prolongée ou permanente à maintenir le service, l'Employeur peut mettre fin ou suspendre temporairement la présente entente sans préavis.

Dans l'éventualité d'une défectuosité du matériel informatique qui ne peut se résoudre à distance suite à un premier diagnostic, et ce, par l'entremise du bureau de support informatique au poste 25245 du lundi au vendredi de 7 h à 18 h, la personne salariée s'engage à rapporter avec célérité au CHUM ledit matériel défectueux.

Les parties reconnaissent que l'Employeur peut mettre fin à une entente de télétravail s'il a des motifs sérieux (d'ordre administratif ou disciplinaire) de le faire. C'est à ce

dernier qu'incombe la responsabilité de démontrer le caractère sérieux des motifs justifiant la terminaison d'une entente de télétravail.

Il est convenu qu'advenant qu'une personne salariée doive s'absenter pour une période de plus de quarante-cinq (45) jours, cette dernière devra, à moins de circonstances exceptionnelles, rapporter le matériel informatique à l'établissement dans les meilleurs délais. Jusqu'à son retour au travail, l'Employeur peut permettre à une autre personne salariée, par ordre d'ancienneté, de se prévaloir de la possibilité de travailler à domicile pour la durée de l'absence de son ou sa collègue.

La personne salariée consent et s'engage à permettre et à collaborer pleinement au bon déroulement de la remise du matériel et de l'équipement.

Article 13 Confidentialité et propriété intellectuelle

La personne salariée reconnaît et confirme que l'intégralité du matériel informatique et des ressources informelles utilisées dans le cadre de la présente entente et fournies par le CHUM, incluant notamment, mais non limitativement l'équipement informatique, les programmes et les logiciels sont la propriété exclusive du CHUM. Ils ne doivent pas, directement ou indirectement, être copiés, détruits, modifiés, altérés, falsifiés, transmis, ni utilisés autrement qu'à des fins strictement professionnelles liées à l'exécution de la présente entente, sous réserve d'une autorisation expresse du répondant. À cet égard, la personne salariée accepte de se conformer à toutes les politiques, guides, pratiques et procédures concernant la sécurité des données en vigueur au CHUM.

La personne salariée doit utiliser le logiciel antivirus fourni par le CHUM, et ce, en tout temps. Il est strictement interdit à la personne salariée d'utiliser l'équipement du CHUM afin d'accéder, directement ou indirectement, à d'autres logiciels susceptibles de permettre l'importation d'un virus dans l'environnement informatique du CHUM. Il est également défendu de télécharger tout logiciel non autorisé dans le matériel informatique fourni par le CHUM.

La personne salariée reconnaît que toutes les idées, concepts, recherches, informations, améliorations, méthodes, formules, procédés, programmes, logiciels, marque de commerce, dénominations commerciales droits d'auteurs, brevets, produits, codes sources, programmation, écrits ou autres éléments de propriété intellectuelle, conçus, faits ou d'abord produits par la personne salariée dans le cadre de la présente entente, pendant ses heures de travail ou autrement, seront la propriété unique et exclusive du CHUM ou de ses représentants, peu importe que la personne salariée les ait réalisés en utilisant les biens du CHUM ou dans l'intérêt du CHUM, seul ou en compagnie d'autres personnes en tout ou en partie.

À ce titre, la personne salariée concède au CHUM, notamment, tous les droits, titres ou intérêts de propriété intellectuelle auxquels elle pourrait prétendre. De plus, la personne salariée renonce, sans aucune restriction, à tout droit moral ou autre auquel elle

pourrait prétendre relativement à la propriété intellectuelle pour la durée de ces droits, cela en faveur du CHUM ou à ses successeurs, représentants ou ayants droit.

La personne salariée reconnaît le caractère strictement confidentiel de l'intégralité du contenu des dossiers médicaux des usagers du CHUM, ainsi que des renseignements personnels concernant des personnes physiques autres que des usagers au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, et permettant de les identifier, de même que les autres types de renseignements confidentiels. La personne salariée reconnaît et confirme que le CHUM est en droit d'assurer la protection et le respect du caractère strictement confidentiel des renseignements confidentiels.

À cet égard, la personne salariée s'engage à respecter le caractère confidentiel des renseignements confidentiels obtenus dans le cadre de l'exécution de la présente entente. Afin d'assurer cette confidentialité, la personne salariée s'engage à :

1. Ne pas utiliser les renseignements confidentiels, en tout ou en partie, directement ou indirectement, à son profit, au profit d'un tiers ou à toute fin non autorisée;
2. Ne pas faire connaître par une publication ou toute autre forme de diffusion, ou en partie, la source, le contenu ou la substance des renseignements confidentiels, que ce soit directement ou indirectement;
3. Ne pas copier ou autrement reproduire les renseignements confidentiels, les logiciels, les bases de données et autres documents les contenant à moins que ce n'ait été demandé et autorisé par le CHUM;
4. Ne pas communiquer les renseignements personnels confidentiels, sans le consentement de la personne concernée, et les autres renseignements confidentiels, sans consentement du CHUM, à qui que ce soit;
5. Utiliser les renseignements confidentiels uniquement pour la réalisation de la présente entente;
6. Permettre au CHUM d'effectuer toute vérification ou enquête relative de la confidentialité du renseignement communiqué;
7. Se conformer à toute disposition de la Loi sur les services de santé et les services sociaux ou de ses règlements relatifs à la protection et à la sécurité des renseignements confidentiels;
8. Ne pas accéder aux renseignements confidentiels et aux systèmes informatiques du CHUM autrement qu'aux fins nécessaires à l'accomplissement de la présente entente.

La personne salariée reconnaît que toute violation de ces obligations en vertu de la présente entente causera un préjudice et un dommage au CHUM et à ses partenaires,

et qu'il sera personnellement responsable desdits préjudices et dommages pouvant exister dans l'éventualité de toute violation de ses obligations en vertu du présent contrat.

Sans restreindre la généralité de ce qui précède, la personne salariée précise qu'elle reconnaît que l'étendue et l'ampleur des dites obligations sont raisonnables et nécessaires à la protection des intérêts légitimes du CHUM, et ce, notamment en raison de la nature des opérations du CHUM et des fonctions assumées dans le cadre de la présente entente par la personne salariée.

Article 14 Consentement

Les parties déclarent avoir lu la présente entente contractuelle, en comprendre toute la portée, souscrire à toutes ses dispositions et conviennent d'agir de bonne foi dans son exécution.

La présente entente se veut un cas d'espèce et ne pourra être invoquée par les parties comme un précédent ou pour toute autre circonstance si ce n'est pour faire appliquer les dispositions de la présente entente.

Article 15 Modifications à l'entente

Toute modification à la présente entente doit être approuvée par l'Employeur et le Syndicat.

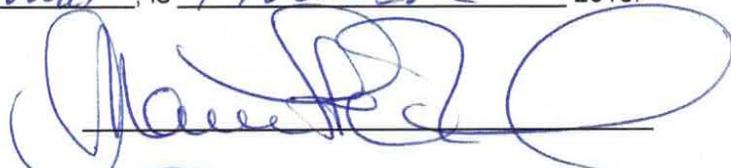
Il est convenu qu'advenant des changements au monde du travail, l'Employeur et le Syndicat peuvent demander la tenue d'une rencontre visant à adapter la présente entente aux nouvelles réalités du droit et du monde du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le 19 octobre 2018.





CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ DE
MONTRÉAL – CHUM





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

Psychosocial

ENTENTE LOCALE N° 20

MOBILITÉ VOLONTAIRE ENTRE LES CENTRES D'ACTIVITÉS SERVICE SOCIAL – PSYCHIATRIE ET SERVICE SOCIAL – MÉDICAL

- Considérant** les discussions tenues entre les parties relativement aux avis d'assignation, ainsi qu'à la mécanique d'attribution des assignations en Service social;
- Considérant** l'Entente relative à la scission du centre d'activités Service social et à la régularisation des postes de travailleurs sociaux;
- Considérant** le centre d'activités Service social - psychiatrie;
- Considérant** le centre d'activités Service social - médical;
- Considérant** l'historique au CHUM permettant aux personnes salariées un mouvement entre les deux « spécialités » (médical et psychiatrique), et du désir des parties de rendre ces mouvements transparents;
- Considérant** les dispositions nationales et locales de la convention collective, et plus spécifiquement les dispositions locales traitant de la notion de Centre d'activités (article 2), des modalités d'attribution des assignations (article 6), et des règles de mutations volontaires (article 7);
- Considérant** l'intérêt des parties à convenir de la présente entente;

Après discussion, **les parties conviennent de ce qui suit :**

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

1. Principe de mobilité

En respect de l'historique au sein du centre d'activités, et de façon conditionnelle à la scission du centre d'activités du Service social, les parties conviennent de permettre aux personnes salariées détentrices de poste de changer de centre d'activités lors d'assignation. Pour ce faire, les parties conviennent d'offrir les assignations de plus de cent vingt (120) jours à l'ensemble des travailleurs sociaux indépendamment de leur centre d'activités respectif et de leur statut. Les personnes salariées peuvent ainsi poser leur candidature sur des assignations dans les deux (2) centres d'activités en vertu de la mécanique prévue à la présente entente.

2. Assignation et affichage

Pour toute assignation de plus de cent vingt (120) jours, l'Employeur affiche dans les deux centres d'activités une offre d'assignation pendant une période de dix

(10) jours. Les personnes salariées intéressées inscrivent leur nom sur l'avis d'assignation. Aux fins d'application du présent article, les personnes salariées sont les personnes salariées détentrices de poste dans l'autre centre d'activités en Service social indépendamment de leur site habituel de travail, ainsi que les personnes salariées détentrices de poste au sein du même centre d'activités en Service social, mais travaillant sur un autre site habituel de travail.

À la suite de la période d'affichage, l'assignation est octroyée à la personne avec le plus d'ancienneté ayant inscrit son nom sur l'avis affiché. À défaut de candidat pour combler l'assignation, elle sera offerte conformément à l'article 6 des dispositions locales.

Il est toutefois entendu que le présent mécanisme ne pourra pas entraîner plus d'une seule « mutation » chez les personnes salariées détentrices de poste. Le poste laissé temporairement dépourvu de sa personne titulaire par ce mouvement sera offert conformément à l'article 6 des dispositions locales de la convention collective.

3. Lieux d'affichage et avis d'assignation

L'assignation sera affichée pendant une période de dix (10) jours aux endroits suivants : aux secrétariats de l'ensemble des sites habituels de travail de l'établissement.

L'Employeur s'engage à communiquer au Syndicat les avis d'assignation conformément à l'article 6 des dispositions locales lors de l'attribution d'assignations en vertu de la présente entente.

4. Centre d'activités et titre d'emploi

Il est entendu que la présente entente est applicable pour le titre d'emploi de travailleur social (1550) et entre les centres d'activités suivants :

Service social – psychiatrie
Service social - médical

5. Modalités applicables aux personnes salariées lors d'une assignation à temps complet

5.1 Personne salariée à temps complet

La personne salariée à temps complet quitte temporairement son poste afin de combler l'assignation. Cette personne salariée réintègre son poste à la fin de l'assignation.

5.2 Personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste quitte temporairement son poste et/ou assignation afin de combler l'assignation. Cette personne salariée réintègre son poste et/ou assignation d'origine à la fin de l'assignation.

6. Modalités applicables aux personnes salariées lors d'une assignation à temps partiel

6.1 Personne salariée à temps complet

La personne salariée à temps complet quitte partiellement et temporairement son poste afin de combler l'assignation. Cette personne salariée à temps complet complète sa semaine régulière de travail sur son poste d'origine. Cette personne salariée réintègre son poste à la fin de l'assignation.

6.2 Personne salariée à temps partiel

La personne à temps partiel quitte intégralement ou partiellement et temporairement son poste ou son assignation afin de combler les besoins de l'assignation. La personne salariée à temps partiel complète, s'il y a lieu, le nombre minimal d'heures de son poste ou de son assignation sur son poste d'origine ou son assignation d'origine. Cette personne salariée réintègre son poste et/ou assignation à la fin de son assignation.

6.3 Personne salariée non détentrice de poste

La personne salariée non détentrice de poste peut quitter partiellement ou intégralement son assignation d'origine. La personne salariée non détentrice de poste complète, s'il y a lieu, le nombre minimal d'heures de son assignation sur son assignation d'origine. Cette personne réintègre son assignation d'origine à la fin de l'assignation.

7. NCHUM

La présente entente continue de trouver application lors du transfert au NCHUM. Advenant des difficultés d'application, les parties conviennent de se rencontrer afin d'y apporter les modifications nécessaires.

8. Interprétation de la présente entente

Toute difficulté d'application ou d'interprétation de la présente entente devra faire l'objet de discussions entre les parties.

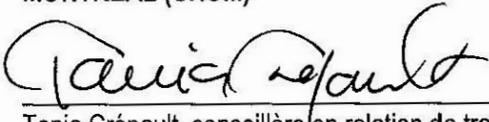
Advenant une impasse, l'une ou l'autre des parties signataires pourra mettre fin à l'entente avec un préavis écrit d'au moins trente (30) jours.

9. Cas d'espèce

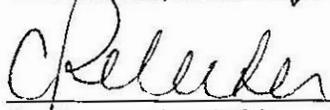
La présente entente est un cas d'espèce, est faite sans admission et ne pourra être invoquée à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 31 mai 2017.

CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ DE
MONTRÉAL (CHUM)



Tania Crépault, conseillère en relation de travail



Caroline Pelletier, chef de service, Service social

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



Maxime Charbonneau, conseiller syndical



David Lemaire, président, APTS CHUM

ENTENTE LOCALE N° 21

DÉTERMINATION DU CALENDRIER DE VACANCES POUR LE CENTRE D'ACTIVITÉS DE SERVICE SOCIAL – PSYCHIATRIE

Considérant l'intérêt des parties d'assurer une continuité optimale des services durant la période de congés annuels de centre d'activités de Service social - psychiatrie;

Considérant les dispositions nationales et locales de la convention collective convenues entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) (2016-2020) et plus particulièrement de l'article 11 des dispositions locales;

Considérant l'intérêt des parties de convenir de la présente entente;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1- Préambule

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

2- Calendrier de vacances

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les personnes salariées du centre d'activités de Service social - psychiatrie, d'un même titre d'emploi, du même quart de travail et du même secteur.

Il est entendu ces secteurs sont les suivants :

- Médecines des toxicomanies
- Unité psychiatrique de toxicomanie (UPT)
- Psychiatrie médicale
- Jeunes adultes psychotiques (JAP)
- Unité hospitalière de recherche, d'enseignement et de soins sur le sida (UHRESS)

Au moment de la détermination du programme de congé annuel, la personne salariée de la liste de disponibilité est inscrite sur le programme de congé annuel du secteur où elle effectue la majorité de sa prestation de travail lors de la période du

1^{er} au 15 mars ainsi que celle du 1^{er} au 15 septembre de chaque année. La disposition précédente ne s'applique pas dans le cas où une assignation a été octroyée, mais n'a pas débuté. Dans un tel cas, la personne salariée est inscrite sur le programme de congé annuel du secteur correspondant à son assignation.

3- Droit des signataires

L'une ou l'autre des parties signataires peut mettre fin à la présente entente en soumettant un préavis écrit de soixante (60) jours.

4- Cas d'espèce

La présente entente constitue un cas d'espèce, se fait sans admission et ne pourra être invoquée à titre de référence ultérieurement.

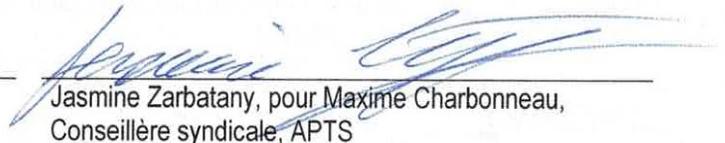
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 29 août 2018.

CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ DE
MONTRÉAL (CHUM)

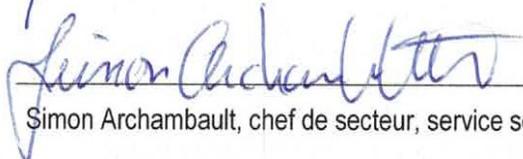
ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET
TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES
SOCIAUX (APTS)



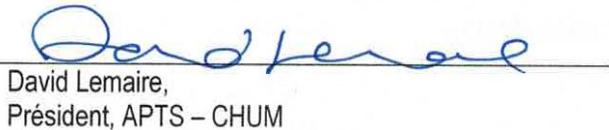
Karine Chapados pour Sophie Mercier,
Conseillère en relations de travail



Jasmine Zabatany, pour Maxime Charbonneau,
Conseillère syndicale, APTS



Simon Archambault, chef de secteur, service social



David Lemaire,
Président, APTS – CHUM

OPTILAB
(dans le cadre du protocole de transfert)

ANNEXE 401*

LABORATOIRE

Les présentes dispositions locales de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

SECTION I

TECHNOLOGISTE MÉDICAL ET TECHNICIEN DE LABORATOIRE MÉDICAL DIPLÔMÉ

ARTICLE 1 CONGÉ ANNUEL

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les personnes salariées d'un même centre d'activités et d'un même quart de travail.

ARTICLE 2 ASSIGNATION DE PLUS DE CINQ (5) JOURS

L'Employeur donne les assignations conformément aux présentes dispositions locales de la convention collective à l'exception de la clause 406.05 A) où les personnes salariées à temps partiel peuvent quitter leur centre d'activités pour obtenir une assignation de plus de cinq (5) jours.

ARTICLE 3 REMPLACEMENT D'UN POSTE SUPÉRIEUR

Lorsqu'un poste requérant un titre d'emploi supérieur au titre d'emploi minimal de la catégorie d'emploi visé (coordonnateur, assistant-chef, instituteur clinique, etc.) devient temporairement dépourvu de sa personne titulaire et que l'Employeur décide de le combler de façon complète, partielle et/ou interrompue, il doit procéder selon les étapes suivantes et ceci avant d'utiliser les mécanismes prévus à l'article 6 de la convention collective :

1^{re} étape

L'Employeur offre cette assignation à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui ont manifesté leur intérêt à ce poste et qui répondent aux facteurs d'habiletés et aux critères de compétences déterminés par l'Employeur. La personne salariée assignée détient alors le titre d'emploi de la personne salariée qu'elle remplace. Lorsque l'assignation prend fin, la personne salariée retourne sur son poste, le cas échéant.

* Annexe 401 relative au laboratoire (CSSS d'Ahuntsic et Montréal-Nord) [17-02-2011].

2^e étape

Le poste laissé temporairement vacant par la personne salariée ayant obtenu cette assignation est considéré être dépourvu de sa personne titulaire et est comblé selon les modalités prévues à la clause 406.05 des présentes dispositions locales de la convention collective, à moins que ledit poste soit aussi un poste d'un titre d'emploi supérieur au titre d'emploi minimal de la catégorie d'emploi visé (coordonnateur, assistant-chef, instituteur clinique, etc.), le cas échéant, l'assignation est offerte conformément à l'étape 1 du présent article. Lorsque l'assignation prend fin, la personne salariée retourne sur son poste, le cas échéant.

ARTICLE 4 FRACTIONNEMENT ASSIGNATIONS DE PLUS DE CINQ (5) JOURS

Lorsqu'aucune personne salariée n'est entièrement disponible pour combler une assignation, conformément aux dispositions de l'article 6 et de l'annexe 401, l'Employeur peut fractionner l'assignation et l'accorder aux personnes salariées disponibles par ordre d'ancienneté.

Ce fractionnement demeure effectif tant et aussi longtemps qu'aucune personne salariée ne devient entièrement disponible pour effectuer l'ensemble des heures que constitue l'assignation.

SECTION II

POSTES D'ÉQUIPE VOLANTE

ARTICLE 5 MODALITÉS APPLICABLES AUX POSTES D'ÉQUIPE VOLANTE

- 5.1** Ces postes sont utilisés prioritairement à la liste de disponibilité.
- 5.2** L'Employeur assigne en premier lieu les personnes détentrices d'un poste d'équipe volante pour les assignations de cinq (5) jours ou moins ou à durée indéterminée.
- 5.3** Toutefois, de manière exceptionnelle, dû à une diminution des besoins de remplacement telle qu'une personne salariée ne soit pas pleinement utilisée quant aux heures de son poste, et malgré l'alinéa précédent, des assignations de plus de cinq (5) jours sont octroyées ou réoctroyées à chaque horaire de travail (période de quatre (4) semaines). Advenant qu'une assignation de plus de cinq (5) jours soit octroyée à un poste d'équipe volante, cette assignation ne peut être réoctroyée sur plus d'un autre horaire de travail.
- 5.4** Toute personne salariée détenant l'un de ces postes ne peut se voir octroyer une assignation découlant de l'un ou l'autre des centres d'activités du laboratoire si elle n'a pas obtenu une orientation d'une durée suffisante afin qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.

- 5.5** L'Employeur s'efforce d'assigner la même personne salariée pour la durée totale de l'assignation. Toutefois, l'Employeur ne peut assigner la personne salariée détenant déjà une assignation qu'à une autre assignation du même type, soit de cinq (5) jours ou moins et à durée indéterminée, d'une part, ou de plus de cinq (5) jours, d'autre part.
- 5.6** Nonobstant le deuxième alinéa de la clause 405.01, lorsqu'un quart de travail a débuté, l'Employeur s'efforce de ne pas effectuer un déplacement des salariés de l'équipe volante et, si cela devient nécessaire, d'en limiter l'utilisation à un maximum de deux (2) fois au cours d'une semaine régulière de travail à moins qu'une situation exceptionnelle se produise.
- 5.7** La personne détenant un poste d'équipe volante inscrit ses préférences de congé annuel à la liste du centre d'activités « Équipe volante » n° 55000.

SECTION III

POSTES D'INSTITUTEUR CLINIQUE

ARTICLE 6 MODALITÉS APPLICABLES AU POSTE D'INSTITUTEUR CLINIQUE

6.1 Constituantes de poste

Advenant qu'un avis d'affichage d'un poste d'instituteur clinique soit affiché, ce dernier doit contenir les éléments constitutifs suivants, et ce, conformément à la clause 407.05 de la convention collective :

- Centres d'activités : Hématologie-Fleury (n° 55001), Pathologie-Fleury (n° 55002), Centre de prélèvement-Fleury (n° 55004), Biochimie-Fleury (n° 55006) et Microbiologie-Fleury (n° 55007);
- Type : Équipe volante;
- Quarts de travail : de jour et de soir;
- Statut : Temps complet;
- Exigences : deux (2) ans d'expérience dans le domaine de la technique d'analyses biomédicales.

6.2 Période d'initiation et d'essai

La personne qui, à la suite du processus de dotation, est nommée à ce poste voit sa période d'initiation et d'essai débuter la première journée de travail consacrée à l'organisation, la coordination, l'orientation et le déroulement des expériences cliniques ainsi que du suivi des stages effectués par les étudiants ou étudiantes.

S'il s'agit d'une personne salariée nouvellement embauchée, celle-ci voit sa période de probation prolongée d'une période de trente (30) jours de travail à compter de la première journée de travail consacrée à l'organisation, la coordination, l'orientation et le déroulement des expériences cliniques ainsi que du suivi des stages effectués par les étudiants ou étudiantes.

6.3 Programme d'orientation

Advenant que la personne salariée ayant obtenu ce poste doit se consacrer à l'organisation, la coordination, l'orientation et le déroulement des expériences cliniques, ainsi que du suivi des stages effectués par les étudiants ou étudiantes dans les centres d'activités Pathologie-Fleury (n° 55002) et Microbiologie-Fleury (n° 55007); cette dernière aura droit à un programme d'orientation d'une durée suffisante afin qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.

6.4 Priorisation sur la liste de disponibilité - journée de non-enseignement

Lors des jours de travail pour lesquels la personne salariée n'a pas à se consacrer à l'organisation, la coordination, l'orientation et le déroulement des expériences cliniques, du suivi des stages effectués par les étudiants ou étudiantes, à la préparation de son matériel pédagogique, de participer à une rencontre avec un centre d'enseignement reconnu (CÉGEP ou autre), de suivre un programme d'orientation, une formation en cours d'emploi ou une activité de perfectionnement, elle devient prioritaire à toute personne salariée inscrite à la liste de disponibilité quant à l'octroi des assignations.

6.5 Congé annuel

Lors du choix par la personne salariée titulaire d'un poste d'instituteur clinique de ses préférences de congés annuels conformément aux articles 23, 411 et de la présente annexe de la convention collective, ceux-ci s'effectuent dans le centre d'activités Administration Laboratoire (n° 55005) – Quart de jour.

L'expression de ses préférences de congés annuels doit se situer en dehors des périodes de travail où sa présence est requise à l'organisation, la coordination, l'orientation et le déroulement des expériences cliniques ainsi que du suivi des stages effectués par les étudiants ou étudiantes.

ENTENTE LOCALE

HORAIRES ATYPIQUES DE 10 HEURES CONCERNANT LES TECHNOLOGISTES MÉDICAUX AFFECTÉS SUR LE QUART DE NUIT À TEMPS COMPLET AU SERVICE DES LABORATOIRES (HÔPITAL DU SACRÉ-CŒUR DE MONTRÉAL)

Considérant le projet de réorganisation au Service des laboratoires;

Considérant l'Annexe 7 des dispositions nationales de la convention collective;

Considérant la clause 109.10 des dispositions locales de la convention collective;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Identification des personnes salariées concernées

L'horaire atypique de 10 heures est implanté pour les personnes salariées portant le titre d'emploi de technologiste médical et qui œuvrent à temps complet sur le quart de nuit au Service des laboratoires.

2. Modalités particulières d'application

Les modalités concernant l'horaire de 10 heures sont les suivantes :

A) HORAIRE DE TRAVAIL :

Les horaires en vigueur seront de 23h00 à 10h00, mais pourront être modulés autrement si les besoins du service le permettent. Dans un tel cas, à moins d'entente à l'effet contraire, les délais prévus à l'article 109.09 de la convention collective locale s'appliquent.

B) PAUSES ET REPAS :

Dans le cadre d'un horaire de travail de 10 heures, la personne salariée bénéficie d'une période de repas de soixante (60) minutes et de trois (3) périodes de repos de quinze (15) minutes.

C) PRIME DE NUIT :

La personne salariée reçoit la prime de nuit pour toutes les heures travaillées entre 23h00 et 10h00.

D) PRIME DE NUIT MAJORÉE :

Comme la personne salariée répond aux critères décrits à l'article 37.02 des dispositions nationales de la convention collective, elle se verra payer la prime de nuit majorée.

E) CONGÉS FÉRIÉS :

Conformément à l'Annexe 7 des dispositions nationales de la convention collective, les jours de congés fériés sont convertis en heures pour un total de quatre-vingt-onze (91) heures.

Lorsque le congé férié est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la conversion est réduit du nombre d'heures ainsi rémunéré. L'Employeur retient un nombre d'heures suffisant pour la rémunération du congé de la Fête nationale.

F) CONGÉS SOCIAUX :

Tout congé social, à l'exception du congé prévu à l'article 24.10 des dispositions nationales de la convention collective, se voit converti en heures selon le mode à l'Annexe 7 des dispositions nationales de la convention collective.

Lorsque le congé social est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la conversion est réduit du nombre d'heures ainsi rémunéré.

G) TEMPS SUPPLÉMENTAIRE :

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur deux types d'horaires, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance du supérieur ou de la supérieure immédiat(e) ou de la personne remplaçante. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut rejoindre son supérieur ou sa supérieure immédiat(e), ou à cause des exigences du travail en cours, la

personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant ce temps supplémentaire à son supérieur ou sa supérieure immédiat(e) ou à la personne remplaçante dans les quarante-huit (48) heures.

Si l'horaire de travail est modulé différemment que ce qui est prévu au paragraphe A, il doit s'écouler une période minimale de huit (8) heures de repos entre deux quarts de travail, à défaut de quoi la personne salariée est rémunérée selon les dispositions de l'article 19 de la convention collective nationale, et ce, jusqu'à ce que l'écart prévu de huit heures entre deux quarts soit atteint.

H) ACCUMULATION DE L'EXPÉRIENCE ET CONGÉS ANNUELS :

L'expérience se calcule, pour la journée de l'horaire atypique, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière. Toutefois, la personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience par année civile.

Les congés annuels sont convertis en heures selon la formule prévue à l'Annexe 7 des dispositions nationales de la convention collective.

Lorsque le congé annuel est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la conversion est réduit du nombre d'heures ainsi rémunéré.

I) ASSURANCE SALAIRE :

Les jours de congés de maladie sont convertis en heures selon la formule prévue à l'Annexe 7 des dispositions nationales de la convention collective.

Aux fins de gestion du délai de carence, les cinq (5) jours ouvrables prévus au paragraphe 30.19 des dispositions nationales sont convertis en heures. Le délai de carence d'une durée de trente-cinq (35) heures prévu au titre d'emploi de la personne salariée est diminué du nombre d'heures de travail initialement prévu à l'horaire régulier de la personne salariée. La prestation d'assurance salaire est payée à la personne salariée dès que la période de carence de trente-cinq (35) heures est complétée, et ce, peu importe le nombre de jours de calendrier écoulé depuis le début de l'absence.

La définition d'une période d'invalidité telle que prévue à la clause 30.04 des dispositions nationales de la convention collective s'applique. Toutefois, les périodes de travail effectives identifiées à la clause 30.04 des dispositions nationales sont converties en heures.

L'assurance salaire est établie en fonction du nombre d'heures travaillées, conformément à la convention collective nationale. La personne salariée recouvre son horaire de dix (10) heures lors de son retour au travail sur une période de paie complète. Ainsi, si le retour au travail s'effectue en cours de période de paie, la personne salariée complétera cette période de paie sur un horaire régulier de sept (7) heures.

Advenant un retour au travail progressif, l'horaire de dix (10) heures est suspendu durant toute cette période.

J) LIBÉRATIONS SYNDICALES :

Lorsqu'une personne salariée soumise à l'horaire de dix (10) heures est libérée syndicalement, elle est réputée, lors de ces journées de libération, avoir un horaire de dix (10) heures et elle est rémunérée en conséquence.

K) PAIEMENT DES HEURES NON UTILISÉES :

La personne salariée qui n'a pas utilisé toutes les heures de congé converties en application de la présente entente reçoit, dans un délai d'un (1) mois de la fin de la période prévue à la convention collective pour la prise du congé visé, le paiement des heures non utilisées qui ne permettent pas de prendre une (1) journée de congé complète chômée et payée.

L) DISPOSITIONS ENTOURANT LE REMPLACEMENT D'UNE PERSONNE SALARIÉE À TEMPS COMPLET AFFECTÉE À L'HORAIRE DE DIX (10) HEURES

A) REMPLACEMENT PONCTUEL

Dans ce cas, l'horaire de dix (10) heures est suspendu et le remplacement en temps régulier ou en temps supplémentaire s'effectue sur une base de sept (7) heures.

B) REMPLACEMENT D'UN CONGÉ DE 28 JOURS ET PLUS

Dans ce cas, le remplacement est offert sur la base de l'horaire atypique de dix (10) heures.

Quant à l'applicabilité de la présente entente, les parties conviennent de se rencontrer en tout temps à la demande de l'une ou l'autre des parties, afin de solutionner les difficultés rencontrées. À défaut de trouver une solution satisfaisante, l'entente sera abrogée dans les vingt-huit (28) jours suivant la réception d'un avis écrit stipulant l'intention de l'une ou l'autre des parties d'y mettre fin.

Toutes les dispositions de la convention collective demeurent en vigueur dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente entente.

Cette entente constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée dans aucune autre situation.

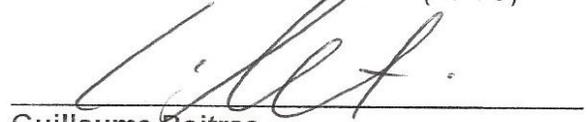
EN FOI DE QUOI, les représentants dûment autorisés ont signé à Montréal le 14 du mois de février 2013.

HÔPITAL DU SACRÉ-CŒUR DE MONTRÉAL



Bruno Montigny, MAP, CRHA
Directeur adjoint des ressources humaines

ALLIANCE DU PERSONNEL PROFES-
SIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ
ET DES SERVICES SOCIAUX (APTS)



Guillaume Poitras
Conseiller syndical



C ARRANGEMENTS LOCAUX

ARRANGEMENTS LOCAUX

intervenues entre

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

et

LE CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ARRANGEMENT LOCAL N° 1

CONVERSION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EN TEMPS CHÔMÉ – CENTRE D'ACTIVITÉS DE LA RADIO-ONCOLOGIE

- Considérant** que l'Employeur favorise une bonne qualité de vie au travail et vise la satisfaction au travail;
- Considérant** le désir des parties d'offrir aux personnes salariées une flexibilité observable dans l'aménagement des horaires de travail;
- Considérant** le désir des parties de faire reconnaître le centre d'activités comme un choix enviable de travail dans la communauté liée à la radio-oncologie;
- Considérant** les dispositions locales et nationales de la convention collective entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) (2011-2015) et plus particulièrement l'article 19 des dispositions nationales et l'article 10 des dispositions locales;
- Considérant** que la présente entente n'engendre aucun coût additionnel pour l'organisation;
- Considérant** l'intérêt des parties de convenir de la présente entente;
- Considérant** l'arrangement local du 13 mai 2014 et les suites de sa dénonciation par l'Employeur le 16 décembre 2014;

Après discussion et négociation, **les parties conviennent de ce qui suit :**

1- Préambule

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

2- Titres d'emploi participants

Les titres d'emploi visés par l'application de la présente entente sont :

- A. 2207 - Technologue en radio-oncologie
- B. 2212 - Technologue spécialisé en radiologie
- C. 2213 - Coordonnateur technique

- D. 2219 - Assistant-chef technologue en radiologie
- E 2214 - Instituteur ou institutrice clinique en radiologie

3- Centre d'activités participant

Il est entendu que le centre d'activités visé par la présente est la radio-oncologie de l'Hôpital Notre-Dame et à l'occasion du transfert vers le Nouveau CHUM, le nouveau centre d'activités des personnes salariées visées.

4- Modalités liées à la conversion des heures supplémentaires en temps chômé et payé

Il est entendu qu'une personne salariée peut cumuler et ainsi convertir en temps chômé et payé un nombre fixe d'heures de temps supplémentaire effectuées. Il est entendu que le temps converti est équivalent aux heures supplémentaires effectuées, majorées des taux prévus par les dispositions nationales de la convention collective. La personne salariée peut donc choisir de convertir ses heures supplémentaires en temps chômé ou de se faire rémunérer ledit temps supplémentaire.

Ainsi, une personne salariée peut cumuler dans une banque de temps, un maximum cumulatif qui ne peut jamais excéder quatorze (14) heures.

Si l'Employeur ne peut accorder en temps chômé ledit temps supplémentaire cumulé, celui-ci sera rémunéré. Ainsi, la banque de temps d'une personne salariée sera vidée et rémunérée lors du versement de la première paye du mois de mai de chaque année. À partir de l'entrée en vigueur de cette entente et jusqu'à la première paye du mois de mai 2016, l'Employeur s'engage à octroyer les congés afin d'épuiser les banques de temps cumulé excédant quatorze (14) heures.

Le temps chômé ne pourra être accordé si l'absence engendre un temps supplémentaire.

5- Application et demande du congé chômé

L'Employeur s'efforce d'octroyer aux personnes salariées le plus grand nombre de jours de congé chômé possibles, mais appliqués prioritairement selon les besoins du centre d'activités et la capacité organisationnelle de procéder au remplacement de la personne salariée, à taux simple.

Le congé chômé octroyé doit comporter minimalement trente (30) minutes. La personne salariée qui souhaite prendre un congé chômé équivalent à une journée régulière (7 heures) doit produire au gestionnaire une demande écrite précisant la date désirée du congé chômé. La personne salariée doit signifier sa demande avec un préavis d'au moins quatorze (14) jours de calendrier, à moins d'entente avec le

supérieur immédiat. Lorsque la personne salariée effectue une demande avec ledit préavis, l'Employeur informe la personne salariée de l'autorisation du congé avec un préavis d'au moins sept (7) jours de calendrier.

En cas de situations fortuites ou d'une absence imprévue occasionnant un besoin impératif de personnel, l'Employeur peut annuler un congé octroyé avec un préavis de soixante-douze (72) heures. De ce cas, la personne salariée prend les moyens nécessaires afin de respecter son horaire de travail.

6- Banques existantes à l'entrée en vigueur de l'entente

Les banques de temps existantes à l'entrée en vigueur de la présente entente sont réputées avoir été acquises aux termes de la présente.

7- Fin de l'entente

L'une des parties signataires peut mettre fin à l'entente avec un préavis écrit de soixante (60) jours.

À la réception de l'avis de l'une des parties, l'Employeur convient avec les individus concernés du mode de versement, soit en temps ou en rémunération, des banques existantes, le tout dans un délai maximal de soixante (60) jours. Advenant des difficultés, l'ancienneté primera quant au choix du mode de versement.

8- Interprétation de la présente entente

Toute difficulté d'application ou d'interprétation de la présente entente devra faire l'objet de discussions entre les parties.

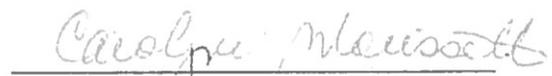
9- Cas d'espèce

La présente entente constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de référence ultérieurement.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 16 novembre 2015.



EMPLOYEUR



SYNDICAT

ARRANGEMENT LOCAL N° 2

PROJET PILOTE RELATIF À L'ARRANGEMENT LOCAL PRÉVU À LA LETTRE D'ENTENTE N° 5

- Attendu que** les personnes salariées professionnelles ou techniciennes doivent satisfaire à d'importantes et de nombreuses exigences pour maintenir leurs compétences à jour;
- Attendu que** dans de nombreux cas, il s'agit d'une obligation qui leur est imposée par une loi ou un règlement;
- Attendu que** cette actualisation professionnelle génère des coûts que ces personnes salariées doivent assumer;
- Attendu que** la personne salariée est responsable du développement de sa pratique professionnelle et de son cheminement de carrière;
- Attendu que** l'Employeur bénéficie de cette actualisation, entre autres, par la mise à jour continue des compétences/connaissances des professionnels et de la qualité des services rendus à la population;
- Attendu que** les parties considèrent qu'il est de leur intérêt de développer un modèle misant sur l'individu, 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;

Les parties conviennent d'un programme local d'actualisation professionnelle respectant les principes suivants :

1. Le programme s'adresse à toutes les personnes salariées visées par l'accréditation.
2. Il prévoit le versement d'un budget spécifiquement dédié au développement de la pratique professionnelle des personnes salariées de la catégorie de personnel des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux. Ce budget est équivalent à 0,25 % de la masse salariale de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation, calculé au 1^{er} avril de chaque année. Cette rémunération est établie en utilisant comme méthode de calcul la formule retenue à la clause 2 de la lettre d'entente n°5, en y incluant la note 1 des dispositions nationales de la convention collective 2016-2020.
3. Dans le cadre de ce programme, chaque personne salariée peut obtenir un remboursement équivalent au montant calculé en divisant le budget prévu au

paragraphe précédent par le nombre de personnes salariées de l'unité de négociation, établi au 1^{er} avril de chaque année.

4. Cette somme est versée à la personne salariée et est distincte de celle prévue à l'article 31 des dispositions nationales de la convention collective. Elle n'est pas visée par la matière 13 des dispositions locales de la convention collective.
5. Cette somme est versée à la personne salariée sous présentation de pièces justificatives à la suite de sa participation à une activité visant le développement de sa pratique professionnelle.
6. Le choix de l'activité appartient à la personne salariée, en autant que l'activité soit reliée au développement de sa pratique professionnelle et qu'elle s'inscrive dans les critères prévus au paragraphe 7 de la présente entente.
7. Cette somme est utilisée pour défrayer uniquement les frais encourus pour s'inscrire aux activités suivantes :
 - une formation reliée à la profession;
 - des formations dispensées par les ordres professionnels et les associations professionnelles;
 - des colloques professionnels;
 - une activité de mentorat, de coaching ou une séance de supervision professionnelle;
 - une séance de codéveloppement;
 - l'achat de matériel pédagogique ou de référence (électronique ou papier) appartenant à la personne salariée;
 - le paiement des frais pédagogiques excédentaires suite à l'application des modalités prévues au PDRH pour une demande individuelle de formation;
 - toute autre activité pour le développement de la pratique professionnelle jugée pertinente par les personnes salariées.
8. L'année de référence pour la réalisation et le remboursement de ces activités s'échelonne entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année.
9. Les personnes salariées, si elles le désirent, peuvent mettre en commun leurs montants alloués pour participer à une activité en groupe ou pour l'achat de matériel pédagogique ou de référence.
10. Toute modification d'horaire de travail liée à la participation à une activité couverte par la présente entente doit faire l'objet d'une approbation préalable du gestionnaire.

11. L'Employeur fournit au Syndicat un bilan détaillé en cours et en fin d'année financière. L'Employeur devra fournir chacun de ces bilans dans les 25 jours ouvrables suivant une demande du Syndicat.

Le bilan devrait comprendre :

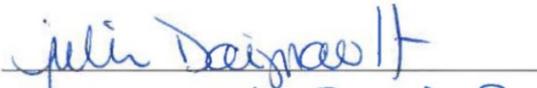
- le matricule de la personne salariée;
 - le titre d'emploi;
 - le titre de l'activité;
 - la date de l'activité;
 - le montant alloué.
12. Du moment où les activités respectent les conditions énoncées dans la présente entente, les représentants désignés par le Syndicat et l'Employeur ne peuvent remettre en question la pertinence des activités choisies par la personne salariée, cette dernière étant réputée autonome dans les choix liés à son développement professionnel continu.
13. Toute difficulté d'application ou d'interprétation de la présente entente devra faire l'objet de discussion entre les parties. Faute d'entente, le tout pourra être matière à grief au sens de la convention collective.
14. Le présent projet pilote relatif à l'arrangement local prévu à la lettre d'entente n°5 prendra fin le 30 mars 2019. Les parties devront convenir d'un arrangement local pour l'utilisation du budget dédié au développement de la pratique professionnelle pour l'année s'entamant au 1^{er} avril 2019 et se terminant au 31 mars 2020.

**CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ DE
MONTRÉAL (CHUM)**

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



Tania Crépault,
Conseillère en relations de travail
Le 5 mars 2018



Julie Daignault,
Conseillère syndicale aux relations de travail
Le 5 mars 2018



Daniel Payette,
Chef de service - Enseignement et
développement professionnel continu



David Lemaire,
Président de l'exécutif local de l'APTS

ARRANGEMENT LOCAL N° 3

LETTRE D'ENTENTE N°16 RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (ATT) POUR LES TECHNICIENS ET PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DU CHUM – DEMANDE INDIVIDUELLE

- Considérant** les modalités d'application de l'aménagement du temps de travail prévues à la lettre d'entente n°16 des dispositions nationales de la convention collective APTS (2016-2020);
- Considérant** la volonté des parties de favoriser la rétention et l'attraction du personnel des titres d'emploi de techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux du CHUM;
- Considérant** que les parties locales désirent déterminer les modalités d'application de l'aménagement du temps de travail relatives à la lettre d'entente n°16 des dispositions nationales de la convention collective APTS (2016-2020);

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Préambule

Le préambule fait partie intégrante de la présente.

2. Les personnes salariées visées par l'aménagement du temps de travail (ATT)

L'aménagement du temps de travail s'applique aux personnes salariées : détentrices d'un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours, qui œuvrent sur le quart de jour, de soir, de nuit et de rotation.

Il est entendu qu'une personne salariée nouvellement détentrices d'un poste à temps complet dans un centre d'activités qui a terminé sa période d'initiation et d'essai, qui répond aux critères énumérés précédemment, pourra faire une demande d'adhésion selon les modalités prévues à la présente entente.

3. Cadre de référence pour l'octroi de l'ATT

Selon l'évaluation des besoins du centre d'activités, dont la capacité d'assurer la continuité des services ainsi que celle d'assurer les remplacements dans le centre d'activités, l'ATT est accordé après entente avec le supérieur immédiat, à tour de rôle (en tenant compte de la date de demande d'adhésion) aux personnes salariées ayant déposé leur demande conformément à la présente entente.

4. La date de mise en application

La personne salariée doit faire une demande d'adhésion à cet aménagement d'horaire en remplissant le formulaire intitulé « Demande d'adhésion ou de désistement à l'aménagement de temps de travail lettre d'entente n° 16 ».

Le gestionnaire s'engage à répondre à la personne salariée dans les quinze (15) jours suivant la réception de la demande via un formulaire prévu à cet effet. Si la réponse est positive, la date de mise en application de l'aménagement du temps de travail, prévue à la présente entente, débute quinze (15) jours après avoir reçu la réponse du supérieur immédiat et doit coïncider avec le début d'une nouvelle période de paie.

5. La durée de l'aménagement du temps de travail

La personne salariée doit indiquer sur le formulaire de demande d'adhésion la durée de l'aménagement du temps de travail souhaité.

Le gestionnaire fera parvenir le formulaire de demande d'adhésion au service de la paie qui lui communiquera alors le nombre de congés fériés, maladies, congés de nuit et de vacances résiduelles dans les banques de congés de la personne salariée visée.

Dans les 15 jours de la réception de la demande, le gestionnaire communiquera à la personne salariée la durée autorisée pour l'aménagement du temps de travail, et ce, en regard du nombre de jours disponibles dans ses banques.

À la fin de l'ATT, la personne salariée reprendra son horaire à temps complet.

6. Les modèles de l'aménagement du temps de travail (ATT)

En lien avec les paragraphes 4 et 5 de la présente entente, les modèles d'ATT cités ci-dessous s'actualiseront par la conversion des congés et des primes en heures travaillées. Ces heures cumulées seront inscrites dans une banque d'heures dans le dossier de la personne salariée adhérente. À son relevé de présence, la personne salariée visée codera « cg ATT » pour les journées non travaillées et les heures seront déduites de la banque d'heures.

Quarts de jour ou de soir

La personne salariée peut réduire sa prestation de travail de dix (10) jours à neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours.

Pour ce faire, elle bénéficiera d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la réduction des heures incluses dans sa banque « cg ATT ». La conversion de jours en heures dans la banque « cg ATT » sera l'équivalent de

douze (12) jours congé férié, dix (10) jours de congé annuel et trois (3) jours de congé de maladie.

Quarts de nuit

1) La personne salariée peut réduire sa période de prestation de travail de dix (10) jours à neuf (9) jours par la conversion de la prime de nuit en temps chômé. Dans un tel cas, les dispositions aux paragraphes 8) et C) de la clause 37.02 s'appliquent.

ou

2) La personne salariée peut réduire sa prestation de travail de dix (10) à huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours selon les modalités suivantes :

a) Par la conversion de la prime de nuit en temps chômé jusqu'à vingt-cinq (25) jours et d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la réduction des heures incluses dans sa banque « congé #ATT ». La conversion de jours en heures dans la banque « congé #ATT » sera l'équivalent de onze (11) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et quatre (4) jours de congé de maladie.

b) La personne salariée qui veut convertir plus de 25 jours en utilisant la totalité de sa prime de nuit peut :

- convertir la totalité des jours excédentaires afin de réduire d'autant le nombre de jours de congé annuel prévu à l'alinéa 1). Le cas échéant, le montant résiduel représentant la fraction de jour qui ne constitue pas un jour complet est rémunéré;

ou

- se faire rémunérer la partie de la prime de nuit qui n'est pas convertie, au plus tard, dans les trente (30) jours suivant chaque date anniversaire d'application de l'aménagement du temps de travail pour la personne salariée.

Aux fins d'application du présent sous-alinéa, l'excédent s'établit comme suit :

- pour la prime de 14 % : 2,0 jours;
- pour la prime de 15 % : 3,7 jours;
- pour la prime de 16 % : 5,3 jours.

Quarts de rotation

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart de rotation en vertu des dispositions juridiques applicables peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail uniquement selon la portion la plus élevée (pourcentage le plus élevé) du travail effectué sur le quart de jour, soir ou de nuit. Les modalités applicables sont celles prévues précédemment pour les postes à temps complet de jour, soir ou de nuit, et ce, au prorata du temps travaillé sur ces quarts.

7. Les dispositions de la ou les journée (s) libérée (s) par la personne salariée qui est autorisée à l'aménagement de temps de travail (ATT)

Le choix de la journée de congé résultante de l'ATT est à la discrétion de l'Employeur et tient compte des besoins du centre d'activités et dans la mesure du possible de la préférence de la personne salariée.

L'octroi ou non de la ou les journée (s) libérée (s) en affectation s'effectue selon les dispositions locales de la convention collective.

8. Les motifs de refus ou de fin de l'aménagement du temps de travail (ATT)

L'Employeur peut refuser ou mettre fin à l'ATT. Ce refus ou cette fin de l'ATT est alors communiqué par écrit à la personne salariée et au Syndicat via le formulaire annexé aux présentes. De plus, l'Employeur peut mettre fin à l'ATT avec un préavis écrit de quinze (15) jours remis à la personne salariée.

L'Employeur peut refuser ou mettre fin à l'ATT, notamment et non limitativement, pour les motifs suivants :

1. Des coûts supplémentaires pour l'Employeur dont notamment le recours au temps supplémentaire pour combler les journées libérées;
2. Un impact négatif sur la continuité des services à la clientèle;
3. Mutation de la personne salariée en ATT sur un autre poste;
4. Si la personne salariée s'absente du travail pour une durée de plus de quatre (4) semaines, excluant les vacances annuelles et le congé maternité;
5. Lorsqu'il y a insuffisance des heures converties dans la banque « cg ATT » de la personne salariée;
6. Si la personne salariée met fin à l'ATT et refait une demande à l'intérieur de cinquante (50) semaines de la date d'adhésion;
7. Dans un contexte de renouvellement de l'ATT, le supérieur immédiat devra évaluer le dossier de la personne salariée pour autoriser ou non l'ATT.

Dans le contexte où l'Employeur est dans l'obligation de mettre fin à l'ATT, celui-ci devra procéder par ordre inverse d'adhésion de la personne salariée qui bénéficie dudit ATT.

9. Fin de l'entente

Dans le cas où la personne salariée ne peut plus bénéficier de l'ATT ou lorsqu'elle revient à l'horaire d'origine, l'Employeur procédera au réajustement des banques de vacances, banque de congés fériés « chômés » et maladies par le biais de paiement ou de récupération des sommes correspondantes.

10. Rencontres et durée de l'entente

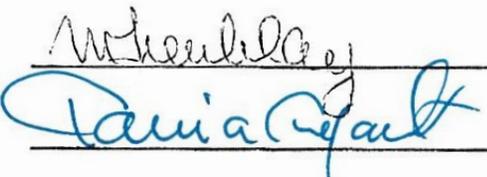
Les parties conviennent de se rencontrer au besoin afin de discuter de toutes les questions relatives à des difficultés d'application ou d'interprétation de la présente entente.

La présente entente entre en vigueur à sa signature.

L'une des parties signataires peut mettre fin à l'entente avec un préavis écrit de soixante (60) jours.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce Obiquillet 2018.

**CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ
PROFESSIONNEL
DE MONTRÉAL (CHUM)**



ALLIANCE DU PERSONNEL

**ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES
SERVICES SOCIAUX**



