

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

Centre Intégré universitaire de santé et de services sociaux de
l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke
(ci-après désigné « L'Employeur »)

Et

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des
services sociaux (APTS)
(ci-après désigné « Le Syndicat »)

OBJET : CONDITIONS PARTICULIÈRES AU LABORATOIRE DE BIOLOGIE MÉDICALE – CIUSSS DE L'ESTRIE-CHUS

Article 1 Champs d'application

Les dispositions locales s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux personnes salariées travaillant dans l'un des centres d'activités du laboratoire de biologie médicale du CIUSSS – Estrie.

Article 2 Affectations temporales

2.1 Assignation de plus de vingt-et-un (21) jours

A) Assignation considérée plus avantageuse :

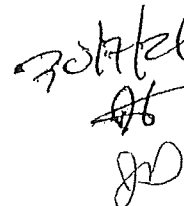
Dans le cas d'une assignation considérée plus avantageuse (voir définition au paragraphe suivant) l'Employeur octroi celle-ci à la personne salariée détenant initialement une assignation indéterminée dans le même centre d'activité, le tout selon son rang d'ancienneté ;

Une assignation plus avantageuse signifie une assignation déterminée de jour qui a un nombre d'heures plus élevées que l'assignation déjà détenue.

Si la personne salariée ne souhaite pas se prévaloir du présent article celle-ci doit le préciser dans les commentaires de sa disponibilité.

2.2 Assignation dont le poste comporte moins de sept (7) heures de travail par jour

La personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel dont la cédule de travail comporte une ou des journée(s) de moins de sept (7) heures de travail demeure disponible pour être assignée à une ou des journée(s) complète(s) de travail seulement dans ce centre d'activités, sur le même quart de travail.



2.3

Remplacement d'un poste supérieur (Coordonnateur/coordonnatrice technique ou assistant(e)-chef) - RELÈVE

A) Conformément aux critères prévus à la clause 7.09 des dispositions locales, l'Employeur offre aux personnes salariées du même centre d'activité des assignations afin de remplacer des postes de coordonnateur technique et/ou d'assistant-chef temporairement dépourvus de leur personne titulaire.

Ces assignations sont offertes par centre d'activités à l'Installation du CHUS mais par UA pour les autres RLS, et ce, en fonction des besoins du centre d'activités visé. L'employeur doit prendre les moyens nécessaires pour en informer les personnes salariées.

Aux fins de combler les assignations, l'Employeur informe les personnes salariées par le biais d'un avis d'intérêt. Tel avis est rendu disponible pour une période de quatorze (14) jours.

B) Le titre de relève est offert pour une durée de trois (3) ans et se termine à la période hivernale.

Ainsi, au cours de la période hivernale précédant la fin du terme, l'Employeur doit reprendre le processus d'attribution de ces assignations. À défaut de candidature plus ancienne répondant aux exigences de l'assignation, si la personne salariée détenant initialement l'assignation est toujours intéressée à le poursuivre, celle-ci est automatiquement reconduite pour un autre trois (3) ans.

Il est entendu que la personne salariée peut se prévaloir de la procédure de la préqualification prévue la clause 7.10 des dispositions locales.

Les parties s'entendent que la nomination des relèves doit se faire dans les meilleurs délais.

L'employeur rend disponible les avis d'intérêt relèves, les listes des candidatures ainsi que les avis de nomination au syndicat.

C) Au cours des trois (3) années, l'Employeur puisera dans la liste des candidats ayant déposés leur candidature et ayant réussis le processus si un besoin supplémentaire se présentait ou si la relève nommé n'est plus en mesure d'effectuer son mandat, notamment mais non exclusivement, dû à un désistement. Cette personne salariée nouvellement nommée demeurera relève pour la durée restante de l'assignation. Advenant qu'il ne reste que six (6) mois ou moins au trois (3) ans, la personne salariée sera reconduite à titre de relève pour le trois (3) ans suivants, si aucune salariée plus ancienne n'a démontré son intérêt. Si la liste est épuisée, l'Employeur réaffichera son besoin.

D) Dans un centre d'activités pour le CHUS et UA pour les autres RLS, s'il y a plusieurs personnes salariées détentrices d'une assignation, sur le même titre d'emploi de coordonnateur technique et/ou d'assistant-chef, mais qu'il y a moins de postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire, l'ancienneté constitue le critère déterminant quant à l'octroi des remplacements.

20/11/21
[Signature]
[Signature]

E) La personne salariée qui obtient une assignation de coordonnateur technique et/ou d'assistant-chef fait son choix de vacance dans le programme de congés annuels du titre d'emploi de cette assignation. Pour les établissements d'Asbestos, Lac-Mégantic, Coaticook, Val-St-François et La Pommerale, la relève d'assistant-chef fait son choix de vacance au programme de congés annuels comme assistant-chef si la personne est prévue de remplacer le poste d'assistant-chef. Sinon, elle fait le choix tel que prévue à l'article 4 de la présente annexe.

F) À moins d'impossibilité, le remplacement de la personne salariée qui obtient une assignation relève doit être comblé selon les modalités prévues aux dispositions locales.

2.4 Assignation instituteur clinique

Nonobstant l'article 6.09 des dispositions locales, toutes les personnes salariées formées dans le centre d'activités ou secteurs sont éligibles pour obtenir une assignation d'instituteur clinique. Cette assignation est octroyée par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées intéressées formées et non par un processus de sélection.

Lors de la fin de l'assignation d'instituteur clinique et durant la période d'interruption de stage prévue au calendrier scolaire, la personne salariée réintègre son poste ou l'assignation qu'elle détenait. Elle est aussi considérée disponible pour toute autre assignation d'assistant chef ou coordonnateur, qu'elle peut obtenir, mais l'assignation d'instituteur clinique doit être priorisée.

2.5 Programme Orientation

A) Étudiant externe

Avant d'embaucher un étudiant externe (2^{ème} année) du laboratoire, il est entendu qu'une orientation doit être offerte conformément à la clause 6.16 des dispositions locales aux personnes salariées disponibles.

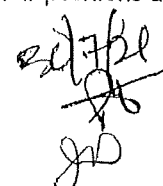
2.7 Remplacement d'un poste de chargé(e) clinique de sécurité transfusionnelle (2290) ou d'un poste de chargé(e) technique de sécurité transfusionnelle (2291)

Le remplacement d'un poste de chargé(e) clinique de sécurité transfusionnelle (2290) ou d'un poste de chargé(e) technique de sécurité transfusionnelle (2291) s'effectue en suivant les modalités de nomination prévues à la clause 7.09 des dispositions locales.

2.9 Projet spécial

À la fin du projet spécial prévu à la clause 6.18 des dispositions locales, la personne salariée nommée réintègre son poste ou la liste de rappel, le cas échéant.

Pendant la durée du projet spécial prévue à la clause 6.18 des dispositions locales, la personne salariée nommée pourra postuler sur un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective mais sera transféré sur le poste à la fin de son mandat.

 3

Article 3 Aménagement des heures et de la semaine de travail

3.1 Semaine régulière de travail

De façon volontaire et selon les besoins de l'Employeur, toute personne salariée peut répartir son horaire et/ou compléter sa disponibilité jusqu'à concurrence de cent-quarante (140) heures par période de quatre (4) semaines plutôt que trente-cinq (35) heures par semaine.

3.2 Aménagement du temps de travail

Aménagement du temps de travail est appliqué conformément à la clause 9.11 des dispositions locales.

Les parties peuvent se rencontrer pour discuter des modalités prévues à la clause 9.11 des dispositions locales et/ou convenir de toute autre forme d'aménagement de temps de travail qui n'est pas déjà convenu à la clause 9.11 des dispositions locales.

L'Employeur favorise l'ancienneté et le tour de rôle lors de l'acceptation d'un aménagement du temps de travail et ce, selon les besoins du centre d'activités.

Article 4 Congés annuels

4.1 CHUS, Granby et Val-St-François

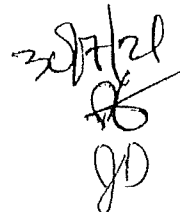
Le premier paragraphe de la clause 11.09 des dispositions locales est remplacé par ce qui suit pour les installations ci-dessus :

Pour les personnes salariées détenant les titres d'emploi de technicien(ne) de laboratoire médical diplômé(e) (2224) et de technologiste médical(e) (2223), 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 ces titres d'emploi dans les centres d'activités.

4.2 Asbestos, Lac-Mégantic, Coaticook, Magog et La Pommerai

Le premier paragraphe de la clause 11.09 des dispositions locales est remplacé par ce qui suit pour les installations ci-dessus :

Pour les personnes salariées détenant les titres d'emploi de technicien(ne) de laboratoire médical diplômé(e) (2224), de technologiste médical(e) (2223) et de coordonnateur technique (2227), 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 ces titres d'emploi dans les centres d'activités.



Article 5 Temps supplémentaires

A) Définition

- Temps supplémentaire ponctuel : temps supplémentaire connu après l'affichage des horaires et cédules;
- Temps supplémentaire connu à l'avance : temps supplémentaire connu lors de l'affichage des horaires et cédules de travail.

B) Répartition du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire connu à l'avance n'est pas comptabilisé au sens de la répartition équitable, tel que prévu à la clause 10.01 des dispositions locales. Le temps supplémentaire connu à l'avance est affiché par centre d'activités, le vendredi précédent la sortie d'horaires et cédules et ce, jusqu'au mardi suivant 7h30, les salariés ont la responsabilité d'inscrire leurs préférences en ordre de priorité et ses quarts en temps supplémentaires sont ensuite octroyés par ordre d'ancienneté et à tour de rôle dans chacun des centres d'activités de façon à ce que le tout soit reparti le plus équitablement possible. Les quarts non comblés seront octroyés le plus tôt possible avec le temps supplémentaire ponctuel.

Article 6 Service de garde

6.1 Modalité du début d'un service de garde

Les parties conviennent que tout examen, débutant après la fin du quart de travail, doit être octroyé à la personne salariée visée par la garde dans les situations où une garde était déjà planifiée. Si la personne salariée de garde est déjà sur place, il s'agira alors d'un rappel de l'intérieur.

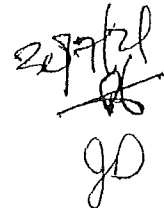
6.2 Fin de rappel

Si la personne salariée n'a pas encore reçu l'autorisation de la personne responsable, il est entendu qu'elle peut quitter son lieu de travail après quinze (15) minutes suivant la fin du rappel.

Article 7 Mutations volontaires

Dans les 60 jours suivants l'entrée en vigueur de la présente annexe, toute personne salariée qui décide de démissionner de son poste n'est pas soumis au délai de 6 mois suivant la date de la démission dans le cadre des dispositions relatives aux mutations volontaires.

Les parties reconnaissent l'intérêt de favoriser la stabilisation de la structure de poste en fonction des besoins des centres d'activités du laboratoire de biologie médicale – CIUSSS – Estrie – CHUS, contribuant à réduire la précarité d'emploi et l'utilisation de heures supplémentaires.



Article 8 Autres modalités

Les personnes salariées qui détiennent une assignation au moment de l'entrée en vigueur de la présente annexe demeurent sur leurs assignations respectives.

Les parties conviennent que le traitement de l'article 2.3 A) (affichages des postes relèves) de la présente annexe peut se faire à l'intérieur d'un délai de 6 mois à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente annexe afin d'assurer une meilleure transition.

Les termes, modalités et processus de la présente annexe sont, à moins de stipulations expresses, interprétés en fonction de la convention-collective-applicable.

La présente annexe fait partie intégrante des dispositions locales de la convention collective.

Pour toutes autres situations non prévues à la présente annexe ou situations particulières en lien avec l'application ou l'interprétation de cette annexe, les parties conviennent de se rencontrer dans les meilleurs délais pour en discuter.

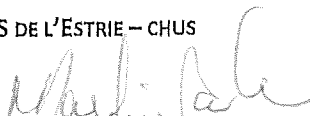
Si l'une ou l'autre des parties souhaite apporter des modifications à la présente annexe, les parties conviennent de se rencontrer dans les meilleurs délais pour en discuter. Le cas échéant, les parties s'engagent alors à renégocier une nouvelle entente dans un délai de cent-vingt (120) jours suivant la date de la première rencontre ou tout autre délai convenu entre les parties; dans les 10 jours de l'expiration de ce délai, s'il n'y a pas d'entente, l'une ou l'autre des parties peut transmettre un préavis écrit de trois (3) mois signifiant la fin de la présente annexe. S'il n'a pas de préavis écrit transmis par l'une ou l'autre des parties, la présente annexe est maintenue et le processus doit reprendre selon les termes du présent paragraphe.

La présente annexe entre en vigueur à compter du 12 septembre 2021.

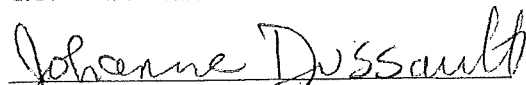
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke le 28 juillet 2021.


Dino Groux, conseiller cadre aux relations de travail


CIUSSS DE L'ESTRIE – CHUS


Martine Boucher, agente de gestion du personnel aux relations de travail

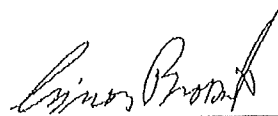
CIUSSS DE L'ESTRIE – CHUS


Johanne Dussault, chef de services

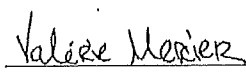
CIUSSS DE L'ESTRIE – CHUS


Mathieu Mercier, conseiller syndical

APTS


Simon Brossolt, directeur RT

APTS - Exécutif local


Valérie Mercier, directrice RT

APTS – Exécutif local