

ARRANGEMENT LOCAL

ENTRE

LE CIUSSS DU CENTRE-SUD-DE-L'ÎLE-DE-
MONTRÉAL
CI-APRÈS DÉSIGNÉ, L'EMPLOYEUR

ET

L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ
ET DES SERVICES SOCIAUX
(APTS)
CI-APRÈS DÉSIGNÉE LE SYNDICAT

Objet : mandat et règles de fonctionnement des Comité relations de professionnelles et du Comité de griefs

Considérant les clauses 29.03 et 29.04 de la convention collective nationale en vigueur permettant aux parties de s'entendre sur des fonctions du Comité de relations professionnelle, du Comité de griefs et sur leurs règlements internes ;

Considérant la volonté des parties d'améliorer leur relation et l'efficacité dans leur travail respectif ;

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

1) Mandat

Le Comité de relations professionnelles est divisé en deux volets, soit le volet préventif et le volet litige (grief). Le volet préventif constitue un forum privilégié de discussion et de coopération, au niveau local, permettant aux parties d'agir le plus possible à titre préventif avant d'agir à titre réactif ou curatif. À ce titre, le CRP constitue un lieu d'échange, de consultation et de recherche de solutions, favorisant le maintien et l'amélioration d'un bon climat de travail.

Tel que prévu à la convention nationale, les parties reconnaissent l'importance des fonctions suivantes en ce qui concerne le volet préventif :

- a) d'établir un mécanisme de communication reconnu et direct entre, d'une part, les personnes salariées et, d'autre part, l'administration d'un centre d'activités et de l'établissement;
- b) de permettre une étude systématique et approfondie des problèmes locaux de nature professionnelle que les parties ont un intérêt commun à résoudre;
- c) de promouvoir l'esprit de coopération entre les personnes salariées et l'administration;
- d) d'étudier les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement général d'un centre d'activités, entre autres, la répartition du travail;
- e) d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction au travail des personnes salariées;
- f) de discuter des griefs avant la demande d'arbitrage dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante;
- g) d'étudier les moyens pour faciliter la mise en place et l'accessibilité des horaires atypiques;
- h) de discuter de la pratique professionnelle et des conditions d'exercice des personnes salariées.

La fonction du volet litige (grief) est de discuter des griefs avant la demande d'arbitrage, dans le but d'en faire à nouveau l'examen dans une perspective d'arbitrage prévisible et d'y

VC CC 1
V.B
J.H

trouver une solution satisfaisante.

2) Règlement interne du Comité de relations professionnelles et du Comité de griefs

Les membres du CRP et du Comité de griefs s'engagent, dans le cadre de leurs rapports au sein et à l'extérieur du comité, à respecter les principes suivants :

- le respect mutuel entre les parties et les individus qui les composent;
- le civisme dans les échanges;
- le traitement des dossiers avec diligence et bonne foi;
- faire preuve d'ouverture d'esprit et de créativité dans la recherche de solutions.

Les parties s'engagent à maintenir une communication fluide et ouverte entre les rencontres de CRP pour continuer l'avancement dans les dossiers et éviter que le CRP devienne uniquement un lieu de dépôt de griefs, sans discussion de fond et sans relations de travail. En ce sens, les parties peuvent prendre des rendez-vous en personne ou téléphonique entre les vis-à-vis pour l'avancement des dossiers en cours.

3) Composition du comité de relations professionnelles

Ce comité local est composé d'au plus trois (3) représentants désignés par l'Employeur et d'au plus trois (3) représentants désignés par le Syndicat. Ce nombre ne devrait pas excéder trois (3) pour chacune des parties, sauf lors de circonstances exceptionnelles. En application des clauses 29.02 et 29.05 des dispositions nationales de la convention collective, seules trois (3) personnes salariées sont libérées sans perte de salaire.

4) Fonctionnement du comité de relations professionnelles - enjeux transversaux (CRP transversal)

Fréquence et durée des rencontres

Selon un calendrier des réunions convenu par les parties, le Comité de relations professionnelles se tient via Teams ou toute autre plateforme disponible par l'employeur pour un total de 20 rencontres d'une heure par année à raison d'environ une semaine sur deux. Les parties peuvent s'inviter à participer à d'autres rencontres entre celles prévues au calendrier si un besoin particulier le nécessite.

Les parties échangent de façon régulière sur la division des sujets pour les rencontres prévues au calendrier. Les rencontres peuvent porter sur des sujets mixtes, être divisées par direction, par mission, par titre d'emploi, par problématique ou toute autre division convenue entre les parties.

Les parties peuvent revoir leurs règles de fonctionnement au besoin.

Convocation et ordre du jour des réunions

Entre trois (3) et cinq (5) jours ouvrables avant la rencontre, chaque partie transmet à l'autre les sujets qu'elle désire inscrire à l'ordre du jour. L'ordre du jour est constitué des sujets soumis par les parties et inclus un varia.

5) Fonctionnement du Comité de relations professionnelles – griefs (CRP-Griefs)

Fréquence des rencontres

Selon un calendrier des réunions convenu par les parties au CRP Transversal au plus tard au 31 mars de chaque année (voir annexe pour l'année en cours), le comité de griefs tient ses rencontres via Teams ou toute autre plateforme rendue disponible par l'employeur une fois par mois pour une durée d'une demi-journée, soit 3,5 heures. Ce calendrier devra garantir une représentation équitable des différentes composantes de l'établissement et des différentes charges de travail syndicales.

Convocation et ordre du jour des réunions

L'ordre du jour est constitué en fonction du calendrier établi entre les parties et est constitué de deux parties :

VC CC 2
V.B
J.H.

1. Nouveaux griefs : une présentation succincte des nouveaux griefs déposés depuis la rencontre précédente sera transmise par écrit une (1) semaine avant la rencontre. Cette présentation écrite est réputée comme satisfaisant aux exigences de « rencontre entre les parties » exposées à la clause 11.05 de la convention collective nationale, toutefois les parties sont encouragées à discuter de ces griefs lors de rencontres informelles entre vis-à-vis ou à l'occasion de CRP-Griefs ultérieurs avant de les soumettre à un arbitre.
2. Griefs actifs : Un (1) mois avant la rencontre, chaque partie achemine à l'autre la liste des griefs à discuter par ordre de priorité et ce, regroupé par direction. Les griefs à l'ordre du jour seront présentés à tour de rôle par les parties en débutant par la partie syndicale. Un horaire de début et de fin de chacun des blocs devra accompagner l'ordre du jour consolidé.

Mécanismes de règlement accéléré

Afin de réduire la charge de griefs accumulés, les parties s'engagent à avoir recours aux moyens suivants :

- a) Convenir d'un maximum de 4 rencontres de discussions intensives des griefs (blitz) organisées par thème (exigences de postes, LDR, GPAT...), avec les personnes requises qui reprendront les modalités des CRP-Griefs établies ci-dessus mais dureront une journée de travail (sept (7) heures). L'employeur s'engage à fournir le soutien nécessaire aux personnes conseillères afin d'assurer les suivis de ces rencontres intensives.
- b) Afin de réduire le nombre de griefs, lorsque les circonstances s'y prêtent, les parties peuvent convenir d'une suspension des délais de griefs prévu à l'article 11 des dispositions nationales et donc des délais d'envoi à l'arbitrage, cette suspension des délais doit être accompagnée de l'établissement d'une date butoir fixée entre les parties.
- c) En cas d'échec des discussions sur des groupes de griefs, les parties sont encouragées à envisager la médiation pré-arbitrale plutôt que le recours à l'arbitrage.

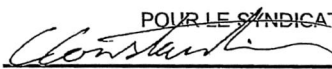
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 8 décembre 2022.

POUR L'EMPLOYEUR



Guy Bouffard
Conseiller-cadre, relations de travail

POUR LE SYNDICAT



Christian Constantin
Conseiller syndical aux relations de travail



Ghislaine Chabot
Chef de service, relations de travail



Julie Houle
Présidente exécutif local APTS Centre-Sud



Vicky Chapados
Conseillère, relations de travail



Veronique Bourassa
Responsable des relations de travail APTS-CCSMTL

