

## ENTENTE

ENTRE : **L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – APTS CISSMO**  
(Ci-après désigné le « **Syndicat** »)

ET : **CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX DE LA MONTÉRÉGIE-OUEST (CISSMO)**  
(Ci-après désigné l' « **Employeur** »)  
(Ci-après, collectivement, les « **Parties** »)

---

### Entente particulière visant certaines modalités reliées à l'ouverture de l'Hôpital Vaudreuil-Soulanges

---

- CONSIDÉRANT** la pénurie de main-d'œuvre actuelle importante au CISSS de la Montérégie-Ouest;
- CONSIDÉRANT** la construction en cours de l'Hôpital de Vaudreuil-Soulanges [ci-après l'« Hôpital »] dont l'ouverture est prévue à l'automne 2026;
- CONSIDÉRANT** Le projet de loi no 10 : *Loi limitant le recours aux services d'une agence de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux* et l'entrée en vigueur du taux de salaire unique pour le personnel d'agence;
- CONSIDÉRANT** le délai d'entrée en fonction prévu à la matière 7 des dispositions locales de la convention collective;
- CONSIDÉRANT** l'article 7.12 des dispositions locales qui prévoit que lorsqu'un poste comblé redevient vacant à l'intérieur d'une période de neuf (9) mois de la fin de son affichage, ce dernier n'est pas réaffiché et est octroyé à une autre personne selon les modalités habituelles;
- CONSIDÉRANT** le droit des **Personnes salariées** de bénéficier d'une période d'essai, tel que prévu à la matière 7 des dispositions locales de la convention collective;

**CONSIDÉRANT** la volonté des **Parties** de considérer les étudiants présentement à l'emploi du CISSSMO dans le cadre du processus.

**CONSIDÉRANT** la volonté des **Parties** de permettre une meilleure conciliation travail-vie personnelle en offrant des horaires diversifiés;

**CONSIDÉRANT** la volonté des **Parties** d'atténuer les impacts sur les **Personnes salariées**.

#### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Pour tous les affichages de postes réguliers ou spéciaux, L'Employeur transmet au Syndicat sept (7) jours avant le début de l'affichage, un document qui contient tous les postes à l'affichage qui concerne l'Hôpital. Le délai de nomination pour les postes de l'Hôpital est augmenté à un maximum de 30 jours, et ce pour la durée de l'entente.
3. Les postes liés au projet d'ouverture de l'Hôpital peuvent également être offerts aux étudiants, inscrits au moment de l'affichage dans un programme permettant d'obtenir le poste convoité à l'interne, conditionnellement à la rencontre des exigences du poste, lors de l'entrée en fonction. La date ou le moment où les exigences doivent être rencontrées sont indiqués à l'affichage du poste. Les candidatures étudiantes sont considérées après la considération des **Personnes salariées** de l'interne répondants aux exigences.

Les **Personnes salariées** étudiantes faisant déjà partie de l'accréditation syndicale APTS sont priorisées en tenant compte de leur ancienneté, et ce, avant les étudiants des autres accréditations syndicales.

Nonobstant ce qui précède, seules les candidatures des **Personnes salariées** étudiantes ayant terminée leur dernière session d'études universitaires, mais qui sont en attente de résultats prouvant la réussite de celui-ci pourront être considérées pour des postes avec exigences/par compétence (Article 7.07, alinéa C). À la demande de l'**Employeur**, la **Personne salariée** doit démontrer qu'elle a effectivement terminé leur dernière session universitaire.

4. L'étudiant qui abandonne ses études d'ici l'ouverture de l'Hôpital doit informer l'Employeur sans délai;
5. Lorsque la date d'entrée en fonction prévue est confirmée, l'**Employeur** évalue ou réévalue si les étudiants ayant obtenu un poste anticipé à l'Hôpital répondent effectivement aux exigences du poste indiquées à l'affichage, conformément à la procédure prévue au présent paragraphe. À défaut de répondre aux exigences, le poste lui est retiré et le poste est offert à la **Personne salariée** suivante.

L'**Employeur** passe à la candidature étudiante suivante et reporte l'entrée en fonction de celui-ci à la prochaine occasion dans les situations ci-dessous :

- A) L'ouverture du service a lieu plus tôt que la date identifiée à l'affichage pour la rencontre des exigences;
  - B) L'étudiant a terminé ses études, mais est en attente de son relevé de notes finales ou son bulletin confirmant sa réussite.
  - C) L'étudiant a échoué une première fois son examen de l'Ordre lui permettant d'accéder au titre d'emploi du poste anticipé.
6. Les **Personnes salariées** détenant les titres d'emploi de 2205 - Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic ou 2212 - Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en imagerie médicale qui ne détiennent pas à ce jour l'attestation de pratique autonome émise par l'Ordre des technologues en imagerie médicale, en radio-oncologie et en électrophysiologie médicales du Québec (OTIMROEPMQ) pourront postulés sur les postes du titre d'emploi 2217 - Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en échographie - Pratique autonome à condition d'obtenir l'attestation de pratique autonome émise par l' OTIMROEPMQ au plus tard à la date indiquée à l'affichage des postes en question. À défaut de répondre aux exigences, le poste lui est retiré et le poste est offert à la **Personne salariée** suivante.
7. Le délai d'entrée en fonction des **Personnes salariées** nommées sur un poste (régulier ou PVAA) est prolongé jusqu'à l'ouverture du service concerné, et ce, en fonction de la séquence d'ouverture progressive qui aura été déterminée.
- Les modalités applicables à l'entrée en fonction des personnes salariées nommées sur les postes anticipés sont celles du paragraphe 11.
8. Les listes des candidatures sur chacun des postes affichés à l'Hôpital sont conservées jusqu'à ce que le poste soit titularisé. Si la liste des candidats est épuisée, l'Employeur procède au réaffichage du poste conformément aux dispositions de l'article 7 de la convention collective;
9. La **Personne salariée** ayant obtenu un poste et dont son entrée en fonction est reportée peut exceptionnellement poser sa candidature sur d'autres postes d'ici son entrée en fonction, sans toutefois dépasser un maximum de 3 postes à son dossier (1 poste d'origine, 1 poste en attente pour le nouveau projet et 1 autre poste en attente d'une période d'essai);
10. La **personne salariée** ne peut être anticipée sur 2 postes liés à un projet d'ouverture ou de création de centre d'activités, dont la date d'entrée en fonction est non déterminée, à l'exclusion de la MDAMA Valleyfield. Advenant qu'une **personne salariée** se trouve dans une telle situation, celle-ci devra faire un choix;
11. La période d'essai de la **Personne salariée** ayant obtenu un poste à l'Hôpital débute lors de l'arrivée des premiers patients ou usagers de son centre d'activités. Une salariée ou l'Employeur peut demander de prolonger une période d'essai visée par un poste de l'Hôpital. La prolongation de la période d'essai doit faire l'objet d'une entente entre les **Parties**;

12. Advenant que l'ensemble des nouveaux titulaires de postes ne puissent entrer en fonction à la même date et qu'une entrée en fonction graduelle est requise, les mutations seront effectuées en fonction des titres d'emploi, par ordre d'ancienneté et en considérant l'ordre des affichages effectués, et ce, à moins de circonstances particulières. Si tel est le cas, les **Parties** s'engagent à discuter;
13. Les postes visés par une entente de report de mutation ne sont pas considérés aux fins des processus de supplantation tant que la période d'essai n'est pas débutée sur ledit poste;
14. Si une ou des difficultés se présentent durant l'application de la présente entente, les **Parties** s'engagent à se rencontrer pour en discuter;
15. Si de nouvelles informations sont rendues disponibles concernant l'application de la Loi 15, l'une ou l'autre des **Parties** peut demander à réviser la présente entente.
16. À moins de dispositions contraires dans la présente entente, les dispositions de la convention collective s'appliquent;
17. L'une ou l'autre des **Parties** peut dénoncer la présente entente en respectant un préavis d'avis de 45 jours;
18. La présente entente est faite sans admission de part et d'autre quant aux prétentions respectives des **Parties**;
19. La présente entente constitue un cas d'espèce et ne peut être invoquée à titre de précédent;
20. La présente entente prend fin à partir du moment où l'Employeur est en mesure de respecter les délais d'entrée en fonction des personnes salariées, tel que prévu à la convention collective;
21. L'application de la présente entente est conditionnelle à l'acceptation des membres de l'APTS lors d'une assemblée générale.

**EN FOI DE QUOI,**  
les **Parties** ont signé ce \_\_\_\_\_ 2024

**Pour le Syndicat**

**Pour l'Employeur**

---

Patrice St-Onge  
Président du Syndicat APTS

---

---

Fanny Bélanger, CRHA  
Chef du service des relations avec le  
personnel

---

---

Service des relations avec le personnel  
CISSMO

---

Antoine Lemay-Lavoie  
Conseiller Syndical de l'APTS

---

Jean-François Bélisle, CRHA  
Conseiller cadre en relations de travail  
Service des relations avec le personnel  
CISSMO

PROJET