
ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

**CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX DE LA MONTÉRÉGIE OUEST
(CISSSMO) ci-après appelé, « l'Employeur »**

ET

**L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE
LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (APTS)
ci-après appelé, « le Syndicat »
Certificat d'accréditation no. AM-2001-7718**

OBJET : Modification de l'article 7 (règles de mutations volontaires à l'intérieur des installations maintenue par l'Établissement, à l'exclusion de celles relatives aux personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et aux personnes salariées en invalidité et de celle relatives à la rémunération) des dispositions locales APTS-CISSMO.

CONSIDÉRANT la convention collective locale entrée en vigueur le 10 novembre 2019 entre l'APTS et le CISSSMO;

CONSIDÉRANT que l'article 60 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collective dans les secteur public et parapublic (loi 37) permet aux parties locales de négocier en tout temps des sujets de juridiction locale.

**EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE MODIFIER L'ARTICLE 7 DES DISPOSITIONS LOCALES
COMME SUIT :**

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**

SECTION I

À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION

7.01 Calendrier et avis d'affichage

L'Employeur élabore un calendrier d'affichage annuel avec les dates d'affichage, lequel est rendu disponible au Syndicat et aux personnes salariées au moins trente (30) jours d'avance ou au plus tard le 15 juillet de chaque année. Il est entendu qu'il n'y a pas d'affichage de postes entre le 1er juillet et le 1er septembre de chaque année. Ce calendrier doit comporter un minimum de quatre

(4) périodes d'affichage par année. Tout affichage de postes à d'autres dates que celles prévues au calendrier se réalisent après un préavis au Syndicat, et par la suite par un avis aux personnes salariées via une note de service et ce avant le début dudit affichage.

Tout poste vacant ou nouvellement créé, visé par le certificat d'accréditation, doit être affiché dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance.

Toutefois, dans le cas d'un poste vacant résultant du transfert d'une personne salariée sur un nouveau poste, le délai de quatre-vingt-dix (90) jours ne s'applique pas si la personne salariée n'a pas complété sa période d'initiation et d'essai sur son nouveau poste. Dans ce cas, le poste doit être affiché au plus tard à l'affichage qui suit immédiatement la fin de la période d'initiation et d'essai de la personne salariée sur son nouveau poste.

Dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévus à l'article 14 des dispositions nationales, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de sa vacance.

L'Employeur rend l'affichage disponible durant une période d'au moins quatorze (14) jours aux personnes salariées et au Syndicat et porte à la connaissance de ce dernier les postes toujours vacants après affichage.

7.02

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

De plus, l'Employeur s'efforce de maintenir, lors de l'affichage des postes, la structure existante de postes à temps complet.

7.03

Sous réserve de dispositions à l'effet contraire, tout poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire n'est pas affiché.

7.04

L'avis affiché, suivant les dispositions de la clause 7.01 du présent article, contient les seules indications suivantes, lesquelles sont considérées comme constitutives de poste :

- 1) Titre d'emploi (dans le cas d'un poste fusionné, les titres d'emploi);
- 2) Statut;
- 3) Centre d'activités (dans le cas d'un poste composé, les centres d'activités);
- 4) Dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines;
- 5) Type de poste (tel que défini à l'article 1);
- 6) Quart de travail (jour, soir, nuit, jour-soir, jour-nuit);
- 7) Le port d'attache.

L'affichage contient également, à titre indicatif :

- 1) Période d'affichage;
- 2) Dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle des heures de travail entre les centres d'activités, sauf s'il s'agit d'un poste d'autosuffisance visant le rehaussement de la structure de base;
- 3) Exigences minimales reliées au titre d'emploi telles que prévues à la nomenclature des titres d'emploi;
- 4) Le cas échéant, les exigences particulières, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions du poste affiché;
- 5) Pour les postes dont les personnes salariées doivent se déplacer dans le cadre du travail, les informations suivantes :
 - a. Les installations desservies, le cas échéant;
 - b. Le territoire géographique où devra œuvrer la personne salariée, le cas échéant;
 - c. L'exigence de l'automobile, lorsque requise.

7.05 Modification du port d'attache

Dans la mission centre de réadaptation, sur préavis écrit de trente (30) jours à la personne salariée dont copie est remise au Syndicat, l'Employeur peut procéder à la modification du port d'attache du poste de la personne salariée, sans l'abolir, si la modification s'effectue à l'intérieur d'une distance de cinquante (50) kilomètres du port d'attache identifié lors de l'affichage initial.

Pour les autres missions de l'établissement, le port d'attache peut être modifié sans abolition, à l'intérieur d'une distance de trente-sept (37) kilomètres du port d'attache identifié lors de l'affichage initial.

Lorsque la nature de la modification du port d'attache le permet et que la nature des fonctions concernées le permet, un tel changement est effectué par volontariat ou à défaut, par ordre inverse d'ancienneté. Il est entendu qu'un changement de port d'attache ne peut être effectué qu'une seule fois pendant que la personne salariée est titulaire de son poste, à moins que celle-ci n'y consente.

Par ailleurs, la personne salariée affectée par un changement de port d'attache conformément aux alinéas 1 et 2 peut choisir de démissionner de son poste et retourner sur la liste de disponibilité sans aucune pénalité.

7.06

À l'exception de la personne salariée retraitée réembauchée, toute personne salariée a le droit, durant la période d'affichage, de présenter sa candidature. Toutefois, une personne salariée ne peut se désister plus de trois (3) fois par année de référence (1^{er} avril au 31 mars) à partir du moment où un poste lui a été octroyé, après quoi, sa candidature ne sera plus considérée pour aucun poste jusqu'à la fin de ladite période de référence.

Est considéré s'être désisté :

- 1) la personne salariée qui refuse d'aller occuper un poste pour lequel elle a été nommée;*
- 2) la personne salariée qui met fin à une période d'initiation et d'essai pour réintégrer son ancien poste ou réintégrer la liste de disponibilité.*

Pour postuler, la personne salariée doit poser sa candidature pendant la période d'affichage selon les modalités prévues par l'Employeur.

Une personne salariée peut, avant de solliciter le poste, prendre connaissance de la liste des personnes candidates.

Pour les processus prévus à la clause 7.07 A) et B) :

- 1) la personne salariée doit indiquer sa préférence, selon l'ordre d'importance qu'elle y accorde. En tout temps pendant la période d'affichage, une personne salariée peut changer son ordre de préférence;*
- 2) la nomination se fait de façon automatique en tenant compte de l'ordre de priorité identifié par les personnes candidates. L'Employeur communique à la personne salariée sa nomination dans un maximum de sept (7) jours ouvrables après la fin de l'affichage et rend disponible l'information au Syndicat.*

Nonobstant ce qui précède, advenant le cas où un désistement survient sur un choix prioritaire de la personne salariée, par rapport au poste qu'elle s'est vu octroyé, ce choix lui est offert et telle mutation ne peut être considérée comme un désistement.

Une fois la période d'affichage terminée, l'Employeur rend disponible la liste des candidatures au Syndicat et aux personnes salariées.

7.07 Processus de nomination

L'Employeur accorde le poste selon l'avis affiché à la clause 7.04 et selon les modalités suivantes :

- A) Lorsque le poste comporte un titre d'emploi ne requérant pas un diplôme universitaire, L'Employeur accorde le poste à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles ayant posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.
- B) Lorsque le poste comporte un titre d'emploi requérant un diplôme universitaire, l'Employeur accorde le poste à la personne salariée la plus ancienne parmi celles ayant posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.
- C) Dans l'attribution d'un poste affiché requérant un titre d'emploi d'archiviste médical chef d'équipe, d'assistant(e)-chef, d'instituteur(trice) clinique, de coordonnateur(trice) technique, de chef de module, d'agent(e) de planification, de programmation et de recherche (APPR), de spécialiste en activités cliniques (SAC) et d'avocat(e), l'Employeur accorde le poste à la personne salariée la plus compétente en fonction des facteurs d'habileté et de compétence clinique suivants :
- 1) L'expérience dans la catégorie d'emploi;
 - 2) L'expérience dans le titre d'emploi;
 - 3) L'expérience dans le centre d'activités;
 - 4) La formation académique;
 - 5) Les aptitudes professionnelles.

Lorsque l'Employeur utilise des tests dans sa procédure de sélection, il informe au préalable la personne salariée de la nature des tests.

Si deux ou plusieurs personnes candidates ont une compétence égale, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté.

Advenant l'ajout d'un titre d'emploi dans la nomenclature des titres d'emploi et/ou de l'utilisation d'un titre d'emploi existant à la nomenclature des titres d'emploi mais non énuméré ci-avant, les parties s'entendent d'ajouter ledit titre d'emploi à l'énumération prévue au processus de la clause 7.07 C), si les titres sont de même ordre.

En cas de grief concernant les exigences du poste, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

Lorsque l'Employeur utilise des tests dans sa procédure de sélection, il informe au préalable la personne salariée de la nature des tests.

La personne salariée qui se porte candidate à un poste ayant le même titre d'emploi, dans le même centre d'activités et comportant une affectation de travail similaire au poste qu'elle détient, n'est pas soumise à un processus d'entrevue et est réputée répondre aux conditions d'attribution prévues à la clause 7.07 C). Dans un tel cas, elle ne bénéficie d'aucune période d'initiation et d'essai.

7.08 Nomination

La nomination d'une personne salariée à un poste vacant ou nouvellement créé en vertu de la clause 7.07 A) et B) doit se faire dans un délai de sept (7) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage. Pour les postes prévus à la clause 7.07 C), la nomination s'effectue dans un délai raisonnable.

L'Employeur avise par écrit la personne salariée de sa nomination et rend cet avis disponible au Syndicat.

7.09 Entrée en fonction

La date d'entrée en fonction de la personne salariée s'effectue dans un délai n'excédant pas soixante (60) jours de sa nomination, sauf dans les cas exceptionnels où le transfert de la personne salariée occasionne une rupture quant à l'accessibilité ou la continuité des services. Advenant une telle situation, l'Employeur en fournit, à la demande du Syndicat, les raisons. La période du 1^{er} juillet au 1^{er} septembre est exclue de ce délai.

La personne salariée à qui le poste est attribué et qui n'est pas en mesure de pouvoir en occuper la totalité au moment de sa nomination, doit être en mesure de le faire dans le délai fixé par l'Employeur, selon les dispositions prévues à l'alinéa qui précède et sous réserve des autres dispositions applicables.

7.10 Procédure particulière pour les postes à temps partiel

Lorsqu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un centre d'activités, en tenant compte des installations et du port d'attache et avant de l'afficher, l'Employeur l'offre 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 et travaillant sur le même quart de travail et ce, en autant qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche et que le type de poste déjà détenu par la personne salariée permette un tel rehaussement.

En aucune circonstance, l'application de la procédure qui précède ne doit entraîner un résidu de poste à afficher qui serait inférieur à un poste de cinquante-six (56) heures par période de quatre (4) semaines.

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 de la clause 9.07 des 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) au sens de cette clause et dans la mesure également où il n'en résulte pas une augmentation du temps supplémentaire, y compris par l'application des dispositions nationales concernant l'intervalle minimum lors de changement de quart.

Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas lorsqu'une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi peut être replacée dans un poste à temps partiel vacant ou nouvellement créé.

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

Nonobstant ce qui précède, lorsqu'un poste égal ou supérieur à quatre-vingt-dix-huit (98) heures de travail par période de quatre (4) semaines est vacant ou nouvellement créé, ce poste est affiché et octroyé conformément aux dispositions des clauses 7.04, 7.06 et 7.07 du présent article.

7.11 Registre de postes

Un registre de postes est établi dans l'établissement.

Ce registre a pour but de permettre à une personne salariée, lors d'une absence prévue à la convention collective, de s'inscrire en tant que personne salariée intéressée pour tous les postes affichés.

Cette inscription est considérée comme une candidature automatique aux postes visés.

L'inscription au registre de postes n'est valide que pour la durée de l'absence de la personne salariée et à la condition que cette absence couvre la totalité de la période d'affichage.

Conformément à la clause 7.06, afin de déterminer la préférence de la personne salariée pour les postes prévus à la clause 7.07 A) et B), l'Employeur lui communique, dès le début de la période d'affichage, la liste des postes correspondant à ceux identifiés au registre. La personne salariée dispose de la durée de l'affichage pour signifier ses préférences. À défaut de respecter ce délai, sa candidature ne pourra être considérée pour les postes de cet affichage.

L'Employeur rend disponible au Syndicat, sur demande, une copie de l'inscription de la personne salariée au registre de postes.

Advenant que l'Employeur procède à un affichage spécial non prévu au calendrier d'affichage, ce dernier doit prendre les moyens raisonnables pour en aviser les personnes salariées en absence si cette absence couvre la totalité de la période d'affichage.

7.12 Période d'initiation et d'essai

La personne salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de :

- 1) trente (30) jours de travail pour les titres d'emploi requérant un diplôme collégial;

- 2) soixante (60) jours de travail pour les titres d'emploi requérant un diplôme universitaire ainsi que pour les titres d'emploi visés à la clause 7.07 C).

Si le poste obtenu nécessite une formation, la période d'initiation et d'essai est prolongée d'autant. Si le poste obtenu nécessite une orientation, elle est comprise dans la période d'initiation et d'essai.

Au terme de cette période d'initiation et d'essai, la personne salariée est réputée satisfaire aux exigences normales de la tâche en lien avec le poste obtenu.

Suite à l'entrée en fonction de la personne salariée sur son nouveau poste, aux fins de calcul de la période d'initiation et d'essai, les journées de travail effectuées par le biais de la liste de disponibilité et en sus du poste obtenu, dans le même centre d'activités, dans le même titre d'emploi et sur le même quart de travail, sont comptabilisées dans la période d'initiation et d'essai, en autant que ces journées soient effectuées sur un ou des postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire ou sur un surcroît temporaire de travail comportant les mêmes exigences normales de la tâche que celles du poste obtenu.

Au cours de cette période, la personne salariée peut réintégrer son ancien poste de son plein gré ou, elle le doit, à la demande de l'Employeur, et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste. Dans le cas d'une personne salariée non détentrice de poste, elle peut retourner à la liste de disponibilité de son plein gré ou, elle le doit, à la demande de l'Employeur.

Dans le cas où la personne salariée réintègre son poste et que celui-ci est détenu par une autre personne salariée dont la période d'initiation et d'essai est terminée, ce poste est réputé ne pas avoir été attribué, et ce, jusqu'à ce que chacune des personnes salariées ainsi visées recouvre son ancien poste.

Sous réserve du droit de l'Employeur de modifier ou d'abolir un poste, lorsqu'une personne salariée n'a pas complété sa période d'initiation et d'essai sur un poste et qu'il ne s'est pas écoulé plus de neuf (9) mois depuis la fin de l'affichage d'origine, ledit poste n'est pas réaffiché et est octroyé à une autre personne salariée de la liste des candidatures découlant de l'affichage d'origine. Au-delà de ce délai de neuf (9) mois, le poste doit être réaffiché conformément aux dispositions du présent article.

7.13 Changement de statut

La personne salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les modalités prévues à l'article 6 des présentes dispositions locales et détenir le statut de personne salariée non détentrice de poste.

7.14

Sous réserve du droit de l'Employeur de transformer ou d'abolir un poste, toute vacance de poste créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation doit également être affichée et accordée conformément aux dispositions du présent article.

SECTION II

À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

7.15

La personne salariée qui obtient un poste à l'extérieur de l'unité de négociation peut réintégrer son ancien poste à l'intérieur de l'unité de négociation à la demande de l'Employeur ou de son propre gré, et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste, à l'intérieur d'une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) jours de travail.

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 visées recouvre son ancien poste.

Les parties s'entendent pour se rencontrer afin discuter des modalités d'affichage des postes demeurés vacants suivant le processus prévu à la présente clause.

La présente entente entre en vigueur au moment de sa signature par toutes les parties et à compter de l'approbation de l'assemblée des membres APTS et demeure en vigueur jusqu'à sa modification.

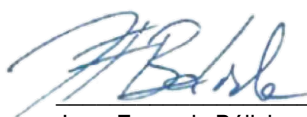
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce _____ jour d'avril 2022.



Marie-Josée Parent, Directrice adjointe
partenariats et soutien aux ressources humaines
par intérim



Marie-Eve Denicourt,
Conseillère syndicale APTS 5 mai 2022



Longueuil 25 avril 2022

Jean-François Bélisle, conseiller cadre aux
Service des relations avec le personnel



Patrice St-Onge,
Président de l'exécutif local APTS 5 mai 2022