

2021-028

ENTENTE

Intervenue entre d'une part

CISSS DE LA MONTÉRÉGIE-EST
(ci-après, désigné l'Employeur)

Et d'autre part

**L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA
SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (APTS)**
(ci-après, désigné le Syndicat)

**OBJET : ENTENTE – TÉLÉTRAVAIL POUR LES PERSONNES SALARIÉES DU
CISSS DE LA MONTÉRÉGIE-EST**

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent l'importance de mettre en place des mesures visant à favoriser l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre;

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent que le télétravail constitue une mesure favorisant la conciliation travail et vie personnelle;

CONSIDÉRANT le cadre de référence qui définit les principales modalités encadrant le télétravail notamment les critères d'admissibilité au télétravail;

CONSIDÉRANT que le télétravail se veut également un moyen d'optimiser et d'assurer une saine gestion des locaux et des coûts afférents;

CONSIDÉRANT que le télétravail doit assurer le maintien de la qualité de prestation des soins et services offerts tout en visant le bon fonctionnement de l'équipe, le transfert de connaissances et de compétences, la performance individuelle et globale des directions concernées;

CONSIDÉRANT les modalités de l'article 19,02 des dispositions locales de la convention collective relatives à l'autonomie et au jugement professionnel de la personne salariée;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de préciser les conditions de travail des personnes salariées bénéficiant du télétravail, et ce en lien avec le cadre de référence sur le télétravail;

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. La personne salariée accepte de façon libre et volontaire d'effectuer du télétravail dans le respect des critères d'admissibilité prévus au cadre de référence. Le supérieur immédiat peut consentir et autoriser, la demande de la personne salariée d'effectuer du télétravail.
3. L'employeur fournit le matériel requis selon le type de télétravail applicable (ordinateur, jeton, cellulaire, etc...) lorsque la personne salariée effectue du télétravail tel que défini dans le cadre de référence.
4. Lorsqu'un poste vacant est affiché, la mention *possibilité de faire du télétravail* est ajoutée à l'affichage à titre indicatif.
5. Il est entendu entre les parties que la mise en œuvre de la présente entente ne doit en aucun temps générer des coûts supplémentaires pour l'Employeur.
6. L'entrée en vigueur de la présente entente ne doit en aucune circonstance engendrer une réduction de service ou une diminution de productivité de la personne salariée qui bénéficie du télétravail.
7. L'une ou l'autre des parties à la présente entente ou la personne salariée adhérant au télétravail peut mettre fin à son engagement, de télétravail, avec un préavis écrit de trente (30) jours à son supérieur immédiat. Une copie du préavis est acheminée aux parties signataires de l'entente.
8. La personne salariée adhérant au télétravail peut faire la demande de modifier le type de télétravail applicable à sa situation en vertu des définitions du télétravail prévues au cadre de référence (temps, complet, pendulaire, etc.). Cette demande est analysée par le gestionnaire en vertu de l'organisation du travail et de la nature de l'emploi et des services offerts.
9. Les dispositions nationales et locales des conventions collectives, les lois, les politiques et les procédures en vigueur s'appliquent aux parties et aux personnes salariées pendant toute la durée de la présente entente et lors du renouvellement de la convention collective, s'il y a lieu.
10. Le lieu de télétravail de la personne salariée est fixé à son adresse principale, mais son port d'attache demeure inchangé. Le fait de réaliser du télétravail n'empêche pas la personne salariée de procéder à des déplacements dans le cadre de son travail tel que réaliser des visites et suivis chez un usager.
11. À la demande de l'Employeur, la personne salariée peut être appelée à exercer sa prestation de travail à son port d'attache lorsque sa présence est requise. L'Employeur avise la personne salariée dans un délai minimal d'une (1) journée pour assurer sa présence au port d'attache. La personne salariée ne peut pas réclamer les allocations de déplacement.
12. La personne salariée adhérant au télétravail doit pouvoir être rejointe aux heures de travail correspondant à son horaire de travail comme si elle était à son port d'attache.

13. Nonobstant le paragraphe 11, la personne salariée peut prendre entente avec sa gestionnaire pour modifier son horaire.
14. Si requis par l'Employeur, la personne salariée, pourrait devoir effectuer sa prestation de travail à son port d'attache pour remplir ses quarts de travail de fin de semaine.
15. Il pourrait y avoir en tout temps, à la demande de l'Employeur, des personnes salariées qui doivent se présenter au port d'attache. Cette présence est assurée par les personnes salariées à tour de rôle, et ce en cohérence avec les critères d'admissibilité énoncés à l'annexe 1 du cadre de référence, le tout selon le nombre d'effectifs requis pour assurer le maintien de la qualité et de la sécurité de la prestation de soins et services offerts. Le tour de rôle des personnes salariées désirant débiter en télétravail est déterminé en respectant l'ancienneté de celles-ci.
16. La personne salariée doit offrir une prestation de travail conforme au nombre d'heures de son poste ou de son remplacement. La personne salariée s'engage à effectuer toutes ses heures travaillées. La personne salariée doit respecter les heures de son quart de travail.
17. Dans l'éventualité d'un empêchement lié à l'exécution de son télétravail, la personne salariée doit informer son supérieur immédiat dans les plus brefs délais, afin d'obtenir les consignes visant à remédier à la situation. L'Employeur aura la possibilité d'exiger la présence de la personne salariée sur le lieu de travail afin d'assurer sa prestation de travail.
18. La personne salariée s'engage à respecter en tout temps la Loi sur la santé et la sécurité au travail. À cette fin, la personne salariée prend toutes les mesures afin de protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. Celle-ci a la responsabilité de participer à l'identification des risques et à l'élimination de tous les risques de lésions et de danger sur son lieu de télétravail. Par ailleurs, la personne salariée doit accepter, avec un préavis de 48 heures, de recevoir la visite d'une personne mandatée par l'employeur pour s'assurer que l'aménagement de son poste de télétravail est sécuritaire et conforme ou pour tout autre motif relié à la santé et la sécurité au travail. Dans l'éventualité où des modifications sont requises afin d'assurer la sécurité, la personne salariée devra prendre les moyens requis pour s'y conformer dans les meilleurs délais. Lors de la visite, l'employé syndiqué peut alors être accompagné d'un représentant syndical.
19. Dans les circonstances où une allocation du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) pour l'aménagement de l'espace de travail devient disponible pour les personnes salariées en télétravail, l'Employeur s'assurera d'en faire profiter les personnes salariées éligibles visées par la présente entente. Dans l'attente de confirmations du MSSS, les personnes salariées peuvent soumettre une demande de remboursement de dépenses à l'employeur afin de respecter le Cadre de référence en matière d'ergonomie et d'efficacité en télétravail. Pour ce faire, ladite demande doit avoir été préalablement soumise et approuvée par le service de développement organisationnel et prévention. Le cas échéant, l'équipement devra être remis à l'Employeur en cas de mutation ou de fin d'emploi.
20. La personne salariée est responsable de prendre les dispositions pour s'assurer de la sécurité des renseignements et des équipements fournis par l'Employeur. La personne salariée doit s'assurer que les renseignements et les biens de l'Employeur ne sont utilisés que dans le cadre du travail à accomplir. La personne salariée doit s'assurer du respect de la confidentialité des informations.

21. Les dispositions nationales et locales des conventions collectives continuent de s'appliquer en conformité avec les modalités de la présente entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Hyacinthe, ce 29 avril 2021

POUR L'EMPLOYEUR

Anne Létourneau

Anne Létourneau
Chef de service du développement
organisationnel et de la prévention
Direction des ressources humaines, des
communications et des affaires juridiques

Émile Lachance

Émile Lachance
Partenaire en relations de travail
Direction des ressources humaines, des
communications et des affaires juridiques

POUR LE SYNDICAT

Joël Bélanger

Joël Bélanger
Président de l'exécutif local
APTS

Catherine Choquet

Catherine Choquet
Vice-présidente de l'exécutif local
APTS

David Cuthil

David Cuthil
Conseiller syndical
APTS