

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 : Projet horaire atypique – Hébergement jeunesse

- CONSIDÉRANT** la volonté des parties d'offrir des conditions de travail attrayantes et favorisant la rétention des éducateurs dans les services d'hébergement jeunesse.
- CONSIDÉRANT** l'intérêt grandissant des personnes salariées d'aménager leur horaire de travail différemment de l'horaire habituel prévu au poste qu'elles détiennent;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties de permettre une plus grande satisfaction du personnel tout en répondant aux besoins de l'organisation et par conséquent, des usagers;
- CONSIDÉRANT** la préoccupation grandissante des personnes salariées à l'égard de leur conciliation travail, famille et vie personnelle ainsi que la préoccupation grandissante de l'Employeur pour mettre en place des mesures d'attraction et de rétention de son personnel en plus de préserver la santé globale des personnes salariées;
- CONSIDÉRANT** l'annexe 7 des dispositions nationales de la convention collective permettant l'horaire atypique;
- CONSIDÉRANT** l'article 9.10 des dispositions locales de la convention collective permettant aux parties de convenir de toute autre forme d'aménagement du temps de travail;
- CONSIDÉRANT** l'article 7.08 des dispositions locales de la convention collective concernant l'octroi des postes à temps partiel;
- CONSIDÉRANT** le projet pilote des horaires atypique qui a eu lieu pour le campus de Valleyfield;
- CONSIDÉRANT** l'exercice de titularisation et de surtitularisation qui a eu lieu au courant de l'année 2021;
- CONSIDÉRANT** l'entente 2020-047 visant un projet-pilote au campus Valleyfield
- CONSIDÉRANT** les principes ayant guidé ces travaux, soit de favoriser l'expérience client, le temps d'intervention direct, la tenue de réunion d'équipe, la stabilité du personnel et l'expérience employé.

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. La présente entente remplace celle visant uniquement le campus Valleyfield 2020-047 par la présente

Horaire de travail

3. Les parties conviennent de la possibilité de mettre en application, à la suite d'une consultation des équipes, un panier de possibilités d'aménagement du temps de travail. Ce panier pourra être constitué, entre autres, des modalités suivantes :
 - a) Horaire de travail de neuf (9) jours par période de 2 semaines sans réduction du temps de travail en respectant les balises prévues à l'annexe 7 des dispositions nationales de la convention collective.
 - b) Que le nombre de fins de semaine de travail de la personne salariée puisse varier en fonction du statut de sorte qu'une personne salariée peut être requise de travailler un minimum d'une fin de semaine de travail sur quatre (1/4) et un maximum d'une fin de semaine de travail sur deux (1/2). Les fins de semaine de travail sont réparties équitablement entre les personnes salariées d'un même statut à moins qu'une personne salariée ait exprimé le souhait de fournir une prestation de travail de fins de semaine supérieure tel que prévu au paragraphe d).
 - c) De faire des quarts de travail de douze (12) heures;
 - d) De travailler tous les samedis ou tous les dimanches;
 - e) D'être stabilisé sur le quart de soir;
 - f) Possibilité de faire des quarts doubles en respectant les balises de l'article 9.06 des dispositions locales
 - g) Toutes autres possibilités convenues entre la personne salariée et son supérieur immédiat ou à défaut d'entente, entre les parties signataires.
4. L'Employeur peut exiger ponctuellement et à tour de rôle, une prestation de travail la fin de semaine supplémentaire à celle prévue dans le cadre de cette entente dans le cas où la continuité des services est significativement compromise dans tous les cas, l'Employeur ne peut exiger à ces personnes salariées une prestation de travail de plus d'une fin de semaine sur deux (1/2). Cet ajout doit se faire en respectant les délais d'affichage des horaires (9.09 des dispositions locales).
5. Lors des premiers exercices de révision des horaires et jusqu'à ce qu'on ait la capacité d'offrir une fin de semaine sur 4 à tous les détenteurs de poste à temps complet, la constitution et la répartition des horaires de travail sont établies par l'Employeur après consultation de l'équipe visée en tenant compte de l'ancienneté dans la catégorie 4, de la préférence exprimée et des besoins du centre d'activités.

6. En remplacement de l'article 1.03 de l'annexe 1 des dispositions locales, lorsqu'une personne salariée quitte définitivement son poste, la ligne horaire qu'elle libère ainsi que les décalants est/sont offerts par ordre d'ancienneté, à une personne salariée détentrice d'un poste ayant les mêmes composantes de poste. La personne qui arrive dans l'équipe prend la ligne horaire disponible. Lorsqu'une personne salariée quitte pour un congé de maternité, la ligne horaire qu'elle libère ainsi que les décalants est/sont offerts par ordre d'ancienneté, à une personne salariée détentrice de poste ayant les mêmes composantes.
7. Il est entendu que lors de mouvement de personnel (arrivée ou départ d'une personne salariée dans l'équipe), une révision des horaires pourrait avoir lieu entre les personnes salariées d'un même statut, car il est attendu que l'Employeur ne peut obliger une personne salariée à maintenir un horaire avec :
 - a. des quarts de 12h,
 - b. une prestation de travail à toutes les fins de semaine
 - c. un échange quart-échange congé
 - d. que des quarts stables de soir
 - e. tout autre entente convenu nécessitant l'accord individuel de la personne salariée (exemple entente en vertu de l'annexe 4 de la convention nationale).

Lors de ces révisions, la constitution des horaires de travail est établie par l'Employeur après consultation de l'équipe en tenant compte de l'ancienneté de la personne salariée dans le service et de la préférence exprimée.

8. L'employeur détermine les unités qui feront l'exercice de révision aux années paires et celles aux années impaires. Il fournit cette liste au syndicat dans les 60 jours de la signature de l'entente et l'avis de toutes modifications par la suite. En fonction de cette liste, les équipes se rencontrent pour procéder à un exercice de révision des horaires. Les personnes salariées ne désirant pas de modification à leur horaire, l'a conservent. Les modifications sont établies selon le processus établi au point 5 de cette entente.
9. Aux fins d'application de l'article 7.08 des dispositions locales de la convention collective, il est entendu que cet article s'applique dans la mesure où elle n'a pas pour effet d'accroître le nombre de fins de semaine ou d'empêcher les personnes salariées à temps complet de bénéficier d'une fin de semaine sur 4.
10. La personne salariée bénéficiant d'une fin de semaine sur 4 s'engage à prioriser les échanges d'horaire avec ses collègues ou de convenir d'un réaménagement d'horaire avec son gestionnaire avant d'effectuer une demande de congé sur sa fin de semaine de travail.

Rehaussement de la structure de poste

11. Au moment de la signature de la présente entente, seul le Campus de Valleyfield a bénéficié d'un rehaussement de structure pour actualiser un nouveau modèle d'aménagement de travail.
12. Afin de mettre en place ces aménagements de travail, dans les Campus de la Direction adjointe de l'hébergement jeunesse (ci-après « Direction adjointe »), des travaux devront être effectués en lien avec la structure des postes des centres d'activités ainsi que la possibilité d'ajouter des surcroûts temporaires de travail afin de rehausser les heures de travail des personnes salariées à temps partiel du centre d'activité en fonction de la disponibilité de la main-d'œuvre.

13. L'employeur peut ajouter des heures, offertes par ancienneté sous forme de surcroit, pour rehausser temporairement sa structure, cependant ce rehaussement ne peut avoir pour effet d'accroître le nombre de fin de semaine ou d'empêcher les personnes salariées à temps complet de bénéficier d'une fds sur 4.
14. Ces surcroits sont alors considérés comme faisant partie du poste aux fins de l'application de l'article 2.02 de l'annexe 1 et de la lettre d'entente numéro 4 ainsi lorsque le poste est temporairement dépourvu de sa personne titulaire.

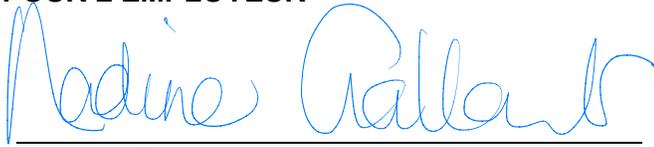
Lorsqu'un poste associé à un surcroit devient vacant, l'employeur peut abolir ledit surcroit ou redistribuer ledit surcroit par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées à temps partiel du centre d'activités.
15. L'employeur rend disponible un avis d'assignation au syndicat dans les 30 jours suivant l'ajout du surcroit au poste.
16. Si des ajouts de surcroits temporaires doivent être effectués, la Direction adjointe doit au préalable obtenir l'autorisation du service des finances afin de procéder à la création de ces postes.
17. La mise en place de l'aménagement de travail devra tenir compte de l'évolution des effectifs disponibles dans le service visé. La main-d'œuvre disponible d'éducateur doit être en nombre suffisant.
18. Les parties conviennent qu'il est possible de maintenir des postes de 1 jour/semaine (0.2 ETC) à la structure du centre d'activités visé par l'aménagement d'horaire. Ces postes ne peuvent être visés par le processus de rehaussement, le cas échéant, et ne sont pas visés par l'article 7.08 des dispositions locales de la convention collective à l'occasion de leur vacance.

Modalités

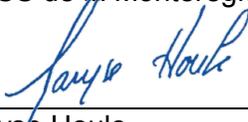
19. Dans les deux premières années de l'entrée en vigueur, une des deux parties peut mettre fin à la présente entente sous préavis de 90 jours.
 20. Les parties conviennent qu'en cas de difficultés d'applications, ou de bonification de l'offre d'aménagement d'horaire atypique elles se rencontrent afin d'en discuter dans les 30 jours suivant la demande.
 21. L'Employeur peut mettre fin à l'aménagement d'horaire, ou la suspendre temporairement dans un centre d'activités en fonction des délais d'affichage d'horaire (9.09 des dispositions locales) dans les circonstances où la poursuite de l'aménagement d'horaire n'est plus possible en fonction de la capacité de la main-d'œuvre ou en raison qu'il n'est plus possible d'assurer la qualité ou la sécurité des soins et services à la clientèle. Dans ce cas, les horaires d'avant le début du projet pilote seront utilisés.
-

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé de façon électronique le _____.

POUR L'EMPLOYEUR



Nadine Gallant
Directrice adjointe, Direction du programme
jeunesse-volet hébergement
CISSS de la Montérégie-Est



Maryse Houle
Coordonnatrice de la gestion des activités de
remplacement et du Soutien administratif
CISSS de la Montérégie-Est

Mélanie Tremblay 2023-03-24

Mélanie Tremblay
Partenaire en relation de travail
Service des relations de travail
CISSS de la Montérégie-Est

POUR LE SYNDICAT



Catherine Choquet
Vice-présidente exécutif local
APTS



Laurence Laperrière-Galien
Conseiller syndical
APTS

2023-03-27