

ARRANGEMENTS LOCAUX

ENTRE

**CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE LA SANTÉ ET DES
SERVICES SOCIAUX DE LA MAURICIE ET DU CENTRE-DU-
QUÉBEC,**

ci-après appelé l' EMPLOYEUR

ET

**SYNDICAT DU PERSONNEL DE BUREAU, DES TECHNICIENS ET
DES PROFESSIONNELS DE L'ADMINISTRATION DU CIUSSS DE
LA MAURICIE ET DU CENTRE-DU-QUÉBEC – CSN**

ci-après appelé le SYNDICAT

OBJET : Arrangements locaux

Préambule :

DANS LE CADRE D'UN COMPLÉMENT D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE POUR LA PÉRIODE DU 7 NOVEMBRE 2021 AU 31 MARS 2023, LES PARTIES CONVIENNENT DES ARRANGEMENTS LOCAUX SUIVANTS :

1.- STATUT DE LA PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL - ARTICLE 1.02 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

- 1.01 La personne salariée de la liste de rappel affectée à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus peut, si elle le désire, être considérée comme une personne salariée à temps complet.

Pour ce faire, la personne salariée qui désire s'en prévaloir doit donner un avis écrit à l'EMPLOYEUR et cette dernière sera donc considérée comme une personne salariée à temps complet à compter de la prochaine période de paie suivant la demande écrite, et ce, jusqu'à la fin de l'affectation.

À défaut de le demander, celle-ci conservera son statut de personne salariée à temps partiel.

- 1.02 La personne salariée qui a travaillé depuis six (6) mois sur la même affectation à temps complet et dont la durée n'était pas initialement prévue pour une période excédant six (6) mois peut demander le statut de personne salariée à temps complet.

Pour ce faire, la personne salariée qui désire s'en prévaloir doit en faire la demande écrite à l'EMPLOYEUR une fois le terme de six (6) mois atteint. Cette dernière sera donc considérée comme une personne salariée à temps complet à compter de la prochaine période de paie suivant la demande écrite, et ce, jusqu'à la fin de l'affectation.

- 1.03 La personne salariée qui, avec le jumelage de deux (2) postes à temps partiel régulier sur le même titre d'emploi, effectue du travail à temps complet peut demander le statut de personne salariée à temps complet.

Pour ce faire, la personne salariée qui désire s'en prévaloir doit en faire la demande écrite à l'EMPLOYEUR et cette dernière sera donc considérée comme une personne salariée à temps complet à compter de la prochaine période de paie suivant la demande écrite, et ce, pour la période où elle conserve ces deux postes.

Dans le cas de l'application de la procédure de supplantation prévue à l'article 8 des dispositions locales de la convention collective, la personne salariée demeure considérée comme une personne salariée à temps partiel.

- 1.04 La personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel régulier qui obtient une affectation compatible et de même ordre que son poste sur le même titre d'emploi pour une durée prévisible de six (6) mois et plus, lui attribuant ainsi un équivalent à temps complet, peut demander le statut de personne salariée à temps complet. Cette dernière

sera donc considérée comme une personne salariée à temps complet à compter de la prochaine période de paie suivant la demande écrite, et ce, jusqu'à la fin de l'affectation.

La personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel régulier qui obtient une affectation compatible et de même ordre que son poste, sur le même titre d'emploi, pour une durée non initialement prévue être supérieure à six (6) mois lui attribuant ainsi un équivalent à temps complet et qui désire s'en prévaloir doit en faire la demande écrite à l'EMPLOYEUR une fois le terme de six (6) mois atteint. Cette dernière sera donc considérée comme une personne salariée à temps complet à compter de la prochaine période de paie suivant la demande écrite, et ce, jusqu'à la fin de l'affectation.

- 1.05 La personne salariée cumulant deux (2) remplacements, voire affectations long terme d'une durée prévisible de six (6) mois et plus ou non initialement prévue être supérieure à six (6) mois, dans le même titre d'emploi, lui attribuant ainsi un équivalent à temps complet, peut demander le statut de personne salariée à temps complet.

Pour ce faire, la personne salariée cumulant deux (2) remplacements, voire affectations long terme d'une durée prévisible de six (6) mois et plus qui désire s'en prévaloir doit en faire la demande écrite à l'EMPLOYEUR. Cette dernière sera donc considérée comme une personne salariée à temps complet à compter de la prochaine période de paie suivant la demande écrite, et ce, jusqu'à la fin de l'une des affectations lui retirant l'équivalent d'un temps complet.

Pour ce faire, la personne salariée cumulant deux (2) remplacements, voire affectations long terme d'une durée non initialement prévue, dans le même titre d'emploi, lui attribuant ainsi un équivalent à temps complet qui désire s'en prévaloir doit en faire la demande écrite à l'EMPLOYEUR une fois le terme de six (6) mois atteint. Cette dernière sera donc considérée comme une personne salariée à temps complet à compter de la prochaine période de paie suivant la demande écrite, et ce, jusqu'à la fin de l'une des affectations lui retirant l'équivalent d'un temps complet.

- 1.06 Les avis prévus aux paragraphes 1.01 à 1.05 ci-dessus doivent être transmis par courriel par la personne salariée au Service des activités de remplacement.

2.- **NOMBRE D'HEURES MINIMUM ENTRE LA FIN ET LA REPRISE DU TRAVAIL LORS D'UN CHANGEMENT DE QUART – ARTICLE 8.09 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**

- 2.01 À l'occasion d'un changement de quart de travail, un minimum de seize (16) heures doit s'écouler entre la fin et la reprise du travail à défaut de quoi, la personne salariée est rémunérée au taux de temps et demi pour les heures effectuées à l'intérieur de seize (16) heures.
- 2.02 Nonobstant ce qui précède, la personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut exprimer sur son formulaire de disponibilité, une disponibilité au taux régulier pour des assignations dont le délai entre la fin et la reprise du travail est de huit (8) heures.

- 2.03 Il est entendu que la réduction de ce délai ne peut entraîner deux (2) quarts de travail à l'horaire de la personne salariée pour une même date de calendrier.

3.- CONVERSION DE PRIMES (ARTICLE 9.08B et 9.20 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE)

- 3.01 Aux fins d'interprétation et d'application, la conversion des primes de nuit majorées prévues à la clause 9.08 B) Prime de nuit majorée est convenue comme suit :

- les personnes salariées détentrices d'un poste à temps complet, travaillant sur un quart stable de nuit, peuvent convertir, en partie ou en totalité, leurs primes majorées de nuit en temps chômé;
- les personnes salariées intéressées peuvent se prévaloir de cet arrangement soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur des présents arrangements locaux. Par la suite, elles peuvent s'en prévaloir une fois par année, soit le 1^{er} décembre et il est entendu qu'aucune modification ne peut être appliquée avant la fin de l'année qui se termine le 30 novembre de l'année suivante.

- 3.02 Nonobstant ce qui précède, la conversion de la partie des primes de nuit majorées permettant aux personnes salariées de bénéficier de plus de vingt-huit (28) jours de congés chômés est soumise à l'accord de l'EMPLOYEUR, notamment en fonction des possibilités de remplacement, s'il y a lieu.

- 3.03 À l'entrée en vigueur des présents arrangements locaux, les personnes salariées qui souhaitent bénéficier de la conversion des primes de nuit majorées en temps chômé doivent en informer l'EMPLOYEUR au plus tard trente (30) jours suivant la date de signature des présents arrangements locaux. Par la suite, les personnes salariées qui souhaitent bénéficier de la conversion des primes de nuit majorées en temps chômé ou en cesser cette conversion doivent en informer l'EMPLOYEUR au plus tard vingt-et-un (21) jours précédant le début de la période de la confection des horaires comprenant la date du 1^{er} décembre, à défaut de quoi, le statut quo est maintenu pour l'année suivante. Les personnes salariées qui obtiennent un poste à temps complet de nuit en cours d'année peuvent demander la conversion de leurs primes de nuit majorées en temps chômé, et ce, en dehors de la période prévue énoncée ci-dessus.

4.- MESURES SPÉCIALES PRÉVUES AUX PARAGRAPHES 14.01 À 14.07 – ARTICLE 14.10 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

- 4.01 Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07, sur demande de l'une ou l'autre des PARTIES, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.
- 4.02 À défaut d'alternative convenue par les PARTIES, l'EMPLOYEUR permet d'abord aux titulaires de poste des services touchés par une réorganisation partielle de choisir volontairement, par ordre d'ancienneté, d'être affectés ou non par la réorganisation afin

d'en réduire les impacts sur les personnes salariées.

- 4.03 En cas d'absence ou de manque de volontaires à l'étape prévue au paragraphe précédent, les mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07 s'appliquent.

5.- SUPPLANTATION – ARTICLE 14.14 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

- 5.01 Aux fins d'application de la matière 8 des dispositions locales, il est convenu que la supplantation de toute personne salariée touchée par le processus s'effectue dans un rayon maximal de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile.
- 5.02 À défaut de pouvoir supplanter dans ce rayon, la personne salariée est soumise aux modalités prévues à l'article 15 (Sécurité d'emploi) de la convention collective nationale.

6.- BANQUES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET DE GARDE – ARTICLE 19.09 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE :

- 6.01 Aux fins d'application de la matière 10 des dispositions locales, il est convenu que les personnes salariées peuvent cumuler soixante-dix (70) heures supplémentaires dans une banque.
- 6.02 Ces heures converties en temps chômé peuvent être utilisées par les personnes salariées à leur convenance à la suite d'une entente avec leur supérieur immédiat, peuvent être transférables d'une année à l'autre ou monnayables à la fin de l'année financière, le tout selon la méthode choisie par la personne salariée.
- 6.03 La personne salariée à temps partiel doit reprendre ses heures converties en temps chômé sur des heures prévues à l'horaire.

7.- CONGÉS DE MALADIE POUR MOTIFS PERSONNELS – ARTICLE 23.29 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

- 7.01 La personne salariée peut fractionner trois (3) de ses cinq (5) jours de congé de maladie pour motifs personnels en demi-journées ($\frac{1}{2}$).
- 7.02 La personne salariée prend ces congés séparément et en avise l'EMPLOYEUR, au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, pourvu que l'EMPLOYEUR puisse assurer la continuité des services, lequel ne peut refuser sans motif valable.

8.- COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL – ARTICLE 36 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

8.01 Dans le cadre de l'application de la matière 15 des dispositions locales et dans le but de maintenir des relations harmonieuses et de faciliter les communications, les PARTIES conviennent de créer un comité de relations de travail.

8.02 Ce comité est composé de représentants du SYNDICAT et de représentants de l'EMPLOYEUR pour un maximum de quatre (4) personnes chacun.

Au besoin, les PARTIES peuvent s'adjoindre des personnes-ressources de leur choix lors de ces rencontres.

8.03 Le comité de relations de travail favorise un mode de travail par consensus et définit ses règles de fonctionnement, notamment quant à la fréquence de ses réunions et des avis de convocation. Il peut former au besoin tout autre comité pour l'aider dans l'exercice de ses mandats.

8.04 À la demande de l'une ou l'autre des PARTIES, le comité se réunit après avoir choisi une date commune qui leur convient.

Toutefois, il doit y avoir un minimum d'une rencontre par mois entre les PARTIES excluant les mois de juillet et août, à moins d'exception.

8.05 Dans la mesure du possible, et dans un délai de sept (7) jours avant la rencontre, les PARTIES se font connaître leur ordre du jour.

8.06 Afin de réaliser leurs mandats, les membres du comité de relations de travail se partagent l'information pertinente pour la compréhension des problèmes et la recherche de solutions.

8.07 Les représentants du SYNDICAT sont libérés selon les dispositions prévues à l'article 7.13 de la convention collective nationale;

8.08 Les rencontres du comité de relations de travail et les travaux requis convenus entre les PARTIES se tiennent durant les heures de travail.

8.09 Le mandat du comité de relations de travail est le suivant :

- prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les PARTIES;
- discuter pour tenter de résoudre tout grief déposé;
- promouvoir l'esprit de coopération entre les personnes salariées et les représentants de l'EMPLOYEUR;
- répertorier et analyser les problèmes reliés au milieu de travail;
- poser un diagnostic sur les problèmes rencontrés;
- convenir des solutions à être appliquées localement;

- discuter de tout autre sujet convenu entre les PARTIES.

9.- **MODALITÉS DE RÉCUPÉRATION DES SOMMES – LETTRE D'ENTENTE N° 39 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**

- 9.01 En cas de rupture de contrat, les sommes dues sont payables dans les dix (10) jours suivant la réclamation. Par ailleurs, si la personne salariée a des sommes dues à l'EMPLOYEUR, celui-ci peut récupérer, sur la dernière paie de la personne salariée, les sommes inhérentes de la créance qui lui est due. À défaut de sommes suffisantes, le solde dû devient une créance payable en totalité par la personne salariée ou ses ayants droit dans les dix (10) jours suivant l'avis de réclamation de l'EMPLOYEUR envoyé à la dernière adresse connue. À défaut de paiement, l'intérêt au taux légal est exigible.
- 9.02 Toutefois, en cas de désistement, les sommes dues sont récupérées par l'EMPLOYEUR selon entente entre les parties. À défaut d'entente, la récupération sera effectuée sur le salaire par une retenue de cinq pourcent (5 %) du salaire brut par semaine.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Trois-Rivières, ce 1er jour de juin 2023.

POUR L'EMPLOYEUR

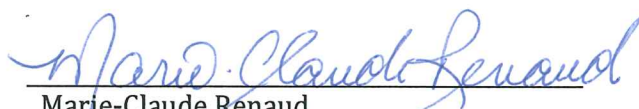


Annie Mourant
Directrice adjointe – Partenaires de
gestion et relations de travail
Direction des ressources humaines, des
communications et des affaires juridiques

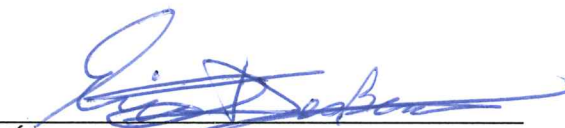
POUR LE SYNDICAT



Frédéric Beaulieu
Président



Marie-Claude Renaud
Conseillère cadre en relations de travail
Direction des ressources humaines, des
communications et des affaires juridiques



Éric Desbiens
Vice-président général