

**ENTENTE LOCALE INTERVENUE
ENTRE**

**LE CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE
DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX
DU NORD-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL
(CIUSSS NIM)**

(ci-après désigné : l'Employeur)

ET

**LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEUSES ET DES
TRAVAILLEURS DU CENTRE
INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE
SANTÉ ET DE SERVICES
SOCIAUX DU NORD-DE-L'ÎLE-DE-
MONTRÉAL (CSN)**

(ci-après désigné : le Syndicat)

OBJET : Annexe Y- Horaire atypique

- CONSIDÉRANT** L'annexe Y des dispositions nationales de la convention collective en vigueur à la signature de la présente entente relativement aux horaires atypiques ;
- CONSIDÉRANT** Les dispositions locales de la convention collective en vigueur à la signature de la présente entente ;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties de se concentrer sur la rétention et l'attraction du personnel ;
- CONSIDÉRANT** que les modèles d'horaire atypique entraînent une diminution du nombre de personnel requis par période de vingt-quatre (24) heures ;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties de réduire le recours au temps supplémentaire et à la main d'œuvre indépendante et de favoriser la stabilité de la main d'œuvre au sein des services ;
- CONSIDÉRANT** l'augmentation des demandes d'adhésion volontaire des personnes salariées à un horaire atypique comportant un nombre d'heures supérieur à la journée de travail sans toutefois excéder de douze (12) heures.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. **Définitions :**

L'horaire atypique se définit comme étant, d'une part, une augmentation du nombre d'heures travaillées par jour et, d'autre part, une diminution du nombre de jours travaillés par semaine ou quinzaine.

Un horaire de travail comprenant un ou des quarts de travail dont le nombre d'heures est supérieur à la journée régulière de travail sans toutefois excéder douze (12) heures de travail correspond à un horaire atypique.

Un horaire atypique peut comprendre des quarts réguliers afin de combler les heures garanties d'un poste à temps complet régulier ou à temps partiel régulier est considéré comme un horaire hybride.

3. L'horaire atypique s'adresse à l'ensemble du personnel de la catégorie 2.

Initiales :

PG AF el MD

4. Dans le cadre d'application des horaires atypiques du type horaire de douze (12) heures, il est entendu que l'Employeur favorise le remplacement des postes temporairement dépourvus de titulaire en fonction du plan de présence habituel.
5. L'horaire atypique n'excédant pas douze (12) heures est offert aux personnes salariées afin de leur permettre un aménagement d'horaire plus flexible ; il vise à améliorer la conciliation travail-vie personnelle de la personne salariée qui en fait la demande. Les horaires atypiques n'excédant pas douze (12) heures ne doivent pas avoir pour effet de diminuer la présence du personnel pour combler les besoins du service ni d'augmenter la précarité de la couverture des horaires de travail.
6. L'horaire atypique est implanté selon les besoins du service, afin de permettre aux personnes salariées de travailler sur une base individuelle et volontaire, selon un horaire n'excédant pas douze (12) heures. L'Employeur peut établir un nombre minimum et maximum de participation à l'horaire atypique, par quart de travail et titre d'emploi, selon les besoins du service en fournissant la justification au syndicat lorsque demandé.
7. La demande de participation d'une personne salariée du service à l'horaire douze (12) heures s'évalue par ordre d'ancienneté, titre d'emploi et quart de travail, parmi les demandes reçues par l'Employeur et tient compte des horaires atypiques déjà implantés.

Lorsqu'un horaire atypique est confirmé à une personne salariée, il se fait en concordance avec le quart de travail attribué à son poste et en fonction des besoins du service.

La personne salariée titulaire d'un poste sur le quart de rotation doit préciser sa préférence pour le quart souhaité à son supérieur immédiat, de jour, de soir ou de nuit, et pourra faire valoir son ancienneté parmi les personnes salariées du même titre d'emploi de son service.

8. La personne salariée qui comble une affectation dans le service peut également adhérer à l'horaire atypique sur une base volontaire, après autorisation du supérieur immédiat et en fonction des besoins du service. Sa demande est considérée parmi les demandes reçues des personnes salariées du service selon les critères établis à l'article 7 de la présente entente.
9. Dans les services où les services sont dispensés sur 24 heures, 7 jours par semaine, l'employeur aménage les horaires atypiques de façon à assurer une couverture des services à la clientèle sur 24 heures.
10. Lorsqu'une personne salariée demande d'adhérer à l'horaire atypique n'excédant pas douze (12) heures, l'Employeur évalue cette demande en fonction des besoins du service et des répercussions de cette demande sur celui-ci. Si l'employeur autorise une telle demande et qu'en découle un quart résiduel inférieur au nombre d'heures d'un quart de travail régulier, l'Employeur s'efforce de combler ce quart résiduel et les règles d'affectation s'y appliquent de la même façon que si aucun quart atypique n'était présent au niveau de l'horaire des salariées du service. Dans le cas où la personne salariée refuse l'affectation d'un quart incomplet en temps supplémentaire, celle-ci n'est pas pénalisée.
11. La personne salariée qui adhère à l'horaire atypique n'excédant pas douze (12) heures sur une base volontaire s'engage à respecter son horaire atypique pendant une période d'au minimum huit (8) semaines.

Suivant cette période, la salariée peut y renoncer avec un préavis minimum de quatorze (14) jours donné par écrit à son supérieur immédiat. La modification de son horaire atypique en quart régulier prévu à son titre d'emploi se fera, au plus tard, au début de la période horaire suivante.

12. Les modalités de la présente entente n'ont pas pour effet d'empêcher une personne salariée de se porter volontaire à modifier son horaire pour effectuer un quart atypique n'excédant pas douze (12) heures de façon ponctuelle afin de répondre à un besoin du service.

13. Modalités d'application

Les dispositions nationales de la convention collective prévues à l'annexe Y relative à l'horaire atypique s'appliquent intégralement à la présente entente.

A) HORAIRE

Initiales : PG AF Q MD

L'horaire est établi par l'Employeur, en fonction des besoins du service :

CONVERSION DE LA PRIME DE NUIT EN TEMPS CHÔMÉ (CONGÉ DE NUIT)

La personne salariée du statut temps complet régulier qui est autorisée à convertir en temps chômé sa prime de nuit sera en congé de nuit lors de son quart régulier. Toutefois, elle s'engage à travailler un quart régulier lorsqu'indiqué à son horaire par l'Employeur, soit environ aux six (6) à huit (8) semaines pour la personne salariée de nuit en fonction de son horaire et de la prime de nuit qui y est associée.

Une fois l'an, l'Employeur procède à la régularisation du bénéfice de la prime de nuit convertit en temps chômé et, s'il y a lieu et selon le cas, procède à la récupération ou au versement du montant de la prime dû par la personne salariée ou à verser à celle-ci.

B) PÉRIODE DE REPOS ET REPAS :

Il est possible pour les personnes salariées d'accoler la ou les périodes de repos à leur période de repas après entente avec le supérieur immédiat.

14. Les parties conviennent de suivre et d'échanger sur les aménagements d'horaires atypiques dans le cadre du Comité de relations de travail afin de collaborer à l'amélioration des conditions de travail visant la rétention et l'attraction du personnel.
15. Les parties conviennent de se rencontrer en tout temps à la demande de l'une ou l'autre des parties, afin de tenter de solutionner les difficultés reliées à l'application de l'une ou l'autre des dispositions de la présente entente. À titre d'exemple, un changement de situation personnelle pour une personne salariée modifiant sa disponibilité pour un horaire atypique pourrait engendrer une modification de son horaire de travail en fonction de ses besoins et de ceux de l'Employeur.
16. Cette entente constitue un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent dans aucune autre situation.
17. La présente entente entrera en vigueur au moment de sa signature et est valide pour une durée d'un (1) an depuis sa date de signature. Les parties se rencontrent au plus tard soixante (60) jours avant l'échéance de cette entente afin d'évaluer sa reconduction et d'y apporter les ajustements le cas échéant.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 21 septembre 2022.

L'EMPLOYEUR
CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ
ET SERVICES SOCIAUX DU NORD-DE-L'ÎLE-
DE-MONTRÉAL (CIUSSS)

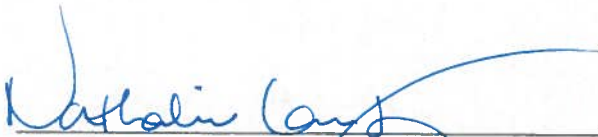


Mélissa Delorme
Chef du service
Service des relations de travail

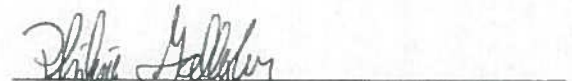
LE SYNDICAT
SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET
TRAVAILLEURS DU CIUSSS DU NORD-
DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL



Jean-François Dubé
Président
Syndicat CSN



Nathalie Landry
Conseillère-cadre
Service des relations de travail



Philippe Gallagher
Vice-président Grief et litiges
Syndicat CSN

Initiales : _____

