

**ENTENTE INTERVENUE
ENTRE**

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

(Ci-après désigné : l'Employeur)

ET

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

(Ci-après désigné : le Syndicat)

Démarche de titularisation des personnes salariées des titres d'emplois de
préposé à l'entretien ménager

- CONSIDÉRANT** la volonté des parties de diminuer la précarité et d'assurer une plus grande stabilité pour le personnel œuvrant dans les équipes de travail des secteurs de l'entretien ménager et des services alimentaires ;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties de favoriser l'utilisation des services des personnes salariées afin de réduire le recours à la main-d'œuvre indépendante et au temps supplémentaire, tout en favorisant l'attraction de nouvelle ressource dans ces secteurs ;
- CONSIDÉRANT** que l'Employeur et le Syndicat désire améliorer les conditions de travail des personnes salariées des secteurs de l'entretien ménager en favorisant leur rétention ;
- CONSIDÉRANT** les dispositions nationales et locales de la convention collective intervenues entre les parties ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;

2. PERSONNES SALARIÉES TITULAIRES DE POSTE (PHASE 1)

L'Employeur offre à toutes les personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel de préposé à l'entretien ménager lourd-léger (no. 9106), de rehausser leur poste à temps complet (77h50 / 2 semaines).

Ce rehaussement volontaire s'effectue sur le poste actuel détenu par la personne salariée, soit dans son service et sur son quart de travail et dans son port d'attache.

À défaut d'accepter le rehaussement offert, la personne salariée maintient son statut de poste à temps partiel (TPR) dans son service;

La personne salariée détenant deux postes à temps partiel dans des services différents dispose de la possibilité de rehausser l'un de ses postes à temps complet au choix de la personne salariée. Dans un tel cas, il est entendu que cette personne salariée devient titulaire d'un seul poste ainsi rehaussé à temps complet;

Les personnes salariées absentes pour une raison prévue à la convention collective lors du processus de rehaussement prévu à l'étape 1 de la présente entente seront avisées individuellement par l'employeur et pourront se prévaloir du rehaussement de poste à temps complet, à leur retour complet au travail;

Cette étape s'actualisera par une démarche de confirmation de rehaussement de postes suivant un appel d'intérêt. Les personnes salariées recevront une confirmation écrite des composantes de leur nouveau poste et de la date effective d'actualisation du rehaussement. Une copie de cette confirmation sera transmise au syndicat;

Les personnes salariées visées par cette première étape ne peuvent pas poser leur candidature sur les postes réservés aux étapes suivantes ;

Le rehaussement des postes prévu à cette étape s'actualise au plus tôt à l'horaire de travail débutant le 30 juillet 2023 ou au plus tard à l'horaire de travail débutant le 27 août 2023

3. PERSONNES SALARIÉES NON TITULAIRES DE POSTE (PHASE 2)

Suite à la phase 1 prévue à l'article 2 de la présente entente, l'Employeur procède à un affichage spécial de postes à temps partiel (maximum quatorze (14) jours par période de vingt-huit (28) jours), dont seules les personnes salariées non titulaire de poste peuvent postuler.

Pour avoir le droit d'obtenir un de ces postes, la personne salariée non titulaire de poste doit :

- Détenir le titre d'emploi de préposé à l'entretien ménager lourd-léger (no. 9106)
- Avoir travaillé dans le service du poste visé depuis le 1er mars 2022.

Une personne salariée éligible dans plus d'un service pourra postuler en priorisant les postes qui l'intéressent.

Lors de la phase 2, l'Employeur n'a pas à inscrire, s'il crée des postes fusionnés, la répartition habituelle de l'horaire de travail entre les services tel que le prévoit l'article 107.02 des dispositions locales de la convention collective, compte tenu qu'il s'agit de postes en surplus de la structure. Toutefois, il devra respecter le préavis de sept (7) jours prévu à l'article 109.09 des dispositions locales de la convention collective.

L'Employeur doit toutefois respecter les territoires prévus à l'annexe 1 des dispositions locales de la convention collective, s'il crée des postes fusionnés

Lors de cette phase, l'Employeur peut créer des postes, incluant des postes fusionnés, selon les besoins des services dans le but de titulariser le maximum de TPO possible dans les services.

Les postes créés seront soumis aux règles de la matière 7 sur la mutation volontaire quand ceux-ci deviennent vacants.

Tel que le prévoit l'article 101.02 des dispositions locales de la convention collective, un poste fusionné ne pourra couvrir plus de deux (2) services, sur un (1) quart de travail. Un service considéré « Majeur » sera identifié aux fins d'application des modalités prévues aux dispositions locales de la convention collective, notamment en ce qui a trait aux congés annuels.

Les personnes salariées absentes pour une raison prévue à la convention collective seront avisées individuellement par l'employeur et pourront se prévaloir du processus de mise en candidature pendant la période d'affichage.

Advenant que la personne salariée se voit retirer le poste offert en raison d'une absence prolongée, celle-ci se verra offrir un poste d'entrée à son retour au travail.

4. POSTES ÉTUDIANTS (PHASE 3)

Suite à l'exercice prévue aux articles deux (2) et trois (3) de la présente entente, l'Employeur peut créer de nouveaux postes, maximum quatre (4) jours par période de vingt-huit (28) jours), afin de les octroyer aux personnes salariées aux études qui n'auraient pu obtenir un poste compatible avec celles-ci.

L'Employeur procède à un affichage spécial de postes à temps partiel étudiant, dont seules les personnes salariées non titulaire de poste ayant un statut d'étudiant peuvent postuler.

L'Employé s'assure au préalable d'avoir déposé à l'Employeur ces preuves d'études aux fins de récupération scolaire ou de formation professionnelle applicable au secteur de la santé et des services sociaux.

Dans le respect de l'article 112.03 des dispositions locales de la convention collective, l'Employeur s'assure du maintien d'un processus efficace lors du traitement et de l'octroi des demandes de congé sans solde pour études,

5. AFFECTATION TEMPORAIRE ET PERIODE D'INITIATION ET D'ESSAI

La personne salariée qui voit son poste rehaussé en vertu de la présente entente et qui détient une affectation de quatorze (14) jours et plus, en vertu de l'article 106.12 des dispositions locales de la convention collective, poursuit son affectation. Si la personne salariée souhaite

quitter son affectation, la fin de celle-ci sera effective à la période horaire suivant la date effective de rehaussement de poste.

La personne salariée qui obtient un poste en vertu de la présente entente et qui détient une affectation de quatorze (14) jours et plus, en vertu de l'article 106.12 des dispositions locales de la convention collective, est muté sur son nouveau poste et poursuit son affectation, à condition que celle-ci s'effectue dans le même service du poste obtenu. Si la personne salariée souhaite quitter son affectation, la fin de celle-ci sera effective à la période horaire suivant la date effective de rehaussement de poste.

La personne salariée visée par l'article deux (2) de la présente entente est réputée satisfaire aux exigences normales de la tâche et ne bénéficie pas de période d'initiation et d'essai.

Les personnes salariées visés par l'article trois (3) de la présente entente, qui décide de quitter son poste, dans les trente (30) jours suivant son entrée en fonction, ne sera pas soumis à la règle prévue à l'article 106.02 des dispositions locales de la convention collective.

Malgré l'alinéa précédent, si une personne salariée obtient un poste fusionné, en vertu de l'article trois (3), et que pour des raisons particulières, elle souhaite se désister du poste obtenu, les parties se rencontrent afin d'évaluer la situation et proposer une alternative ou un autre poste vacant après affichage à la personne salariée selon les modalités prévues à la présente entente.

6. OCTROI DE POSTE D'ENTRÉES POUR LA PERSONNE SALARIEE NOUVELLEMENT EMBAUCHEE (PROJET PILOTE)

Au plus tôt au 24 septembre 2023, la nouvelle personne salariée embauchée à titre de préposé à l'entretien ménager, obtient :

1. Prioritairement un poste vacant après affichage ;
- ou
2. Si aucun poste vacant après affichage n'est pas disponible, un poste d'entrée à temps partiel fusionné selon les mêmes paramètres de l'article trois (3) de la présente entente (maximum quatorze (14) jours par période de vingt-huit (28) jours), sur le quart de jour, de soir ou de nuit, créé par l'Employeur en fonction de ses besoins sans affichage préalable.

Ces postes d'entrées ne sont pas soumis aux règles de mutation volontaire de l'article 107 des dispositions locales de la convention collective, en ce qui a trait aux modalités concernant l'affichage et l'octroi de ces postes.

7. Les parties conviennent d'encourager les personnes salariées occasionnelles à poser leurs candidatures sur les postes disponibles dans le cadre de cet affichage spécial et de participer à la promotion de cet exercice auprès de ces personnes salariées.
8. Les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter de la possibilité de reconduire ladite entente, en y apportant les adaptations nécessaires le cas échéant, pour d'autres titres d'emploi de l'Établissement où des statuts occasionnels sont recensés et selon le plan de travail établi à titre indicatif entre les parties.
9. Les parties conviennent de se rencontrer afin d'évaluer la possibilité d'adapter et d'introduire les notions de postes d'entrée et de poste d'étudiant dans les dispositions locales de la convention collective suivant l'application de cette entente, et ce d'ici les dix-huit (18) prochains mois de sa signature.
10. Chacune des parties reconnaît avoir lu la présente entente, en avoir compris la portée et avoir pu bénéficier des avis et conseils. Chacune des parties reconnaît que la présente lui a été expliquée et qu'elle représente fidèlement l'entente intervenue entre les parties ;
11. La présente entente ne pourra être invoquée à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties ;
12. Les parties s'engagent à se rencontrer rapidement en cas de difficulté d'interprétation ou d'application de la présente entente pour tenter de trouver des solutions satisfaisantes ;
13. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que la présente entente est à leur entière satisfaction et qu'aucun grief ou recours ne pourra être déposé, sauf en ce qui a trait à l'interprétation ou à l'application de la présente, dans le cas où les parties n'ont pu s'entendre suite à une rencontre prévue au paragraphe précédent ;

14. Les parties reconnaissent que la présente entente constitue une transaction selon le *Code civil du Québec* et d'une entente particulière en vertu du paragraphe 5.03 des dispositions nationales de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 05^E jour du mois de mai 2023.

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



Jean-François Dubé
Président
Syndicat des travailleurs et travailleuses
du CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal
CSN

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



Melissa Delorme
Chef du service des relations de travail
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal



Philippe Gallagher
Vice-Président – Griefs et litiges
Syndicat des travailleurs et travailleuses
du CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal
CSN



Richard-Pierre Vidal
Conseiller cadre service des relations de travail
CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal