

ARRANGEMENTS LOCAUX

INTERVENUS

ENTRE : LE CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE
SERVICES SOCIAUX DE L'OUEST-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL
(CIUSSS ODIM)
(ci-après, « l'Employeur »)

ET

**SCFP - LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2881 (SCFP-2881-FTQ)**
(ci-après, « le Syndicat »)



Définition de la personne salariée à temps complet

Article 1.01 (2)

Toute personne salariée de la liste de rappel affectée à une assignation à temps complet dont la durée prévue au début de l'affectation est de six (6) mois et plus, est considérée, à sa demande, pendant cette période, comme personne salariée à temps complet.

Toute personne salariée peut également présenter cette demande si la durée initialement prévue d'une assignation est modifiée à la hausse pour être dorénavant de six (6) mois et plus.

Une telle demande doit être présentée à l'employeur le plus tôt possible, la durée résiduelle de l'assignation doit être minimalement de six (6) mois.

Dossier de la personne salariée

Article 4.02

La personne salariée qui désire consulter son dossier personnel, fait une demande par écrit aux ressources humaines. L'employeur lui donne un rendez-vous dans les sept (7) jours suivant sa demande.

La consultation du dossier peut se faire soit en présentiel ou de façon virtuelle.

Local syndical

Article 6.14

L'employeur s'engage à offrir un local syndical dans toutes les nouvelles installations. Dans l'éventualité où aucun bureau n'est disponible dans la nouvelle installation, l'employeur rend disponible au syndicat un local afin de rencontrer ses membres au besoin.

Conversion de la prime de nuit majorée

Article 9.06

Une personne salariée à temps complet peut, si elle le désire, demander de convertir la prime de nuit prévue à la convention collective nationale en temps chômé.



La personne salariée qui désire se prévaloir du présent article doit acheminer une demande par écrit à son employeur au moins trente (30) jours avant la date effective du changement d'horaire. L'employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable. La personne salariée peut rétablir la situation antérieure en donnant un préavis de sept (7) jours.

Ancienneté toutes unités confondues

Article 12.16

La personne salariée qui travaille dans la catégorie 2 et qui provient d'une autre accréditation, pourra récupérer l'ensemble de son ancienneté après une demande écrite auprès de l'employeur et après sa période de probation.

Conversion du temps supplémentaire en temps chômé

Article 19.02

La personne salariée qui effectue du temps supplémentaire peut, si elle le désire, le reprendre en temps chômé et payé, à raison d'une fois et demie (1 ½) l'équivalent en heures ainsi travaillées.

Une banque est instituée et permet à la personne salariée qui a accumulé des heures de les utiliser avec un préavis de sept (7) jours, **l'employeur ne peut refuser sans raison valable**. Un maximum de cinq (5) jours de travail peut être accumulé dans cette banque. La personne salariée peut, lorsque sa banque est vide, au courant de l'année, remplir sa banque de nouveau pourvu qu'elle écoule l'ensemble de ses journées avant le 31 mars sinon tout excédant sera automatiquement rémunéré selon les paramètres établis à l'article 19.02 de la convention nationale.

Lorsque des mesures spéciales ou un changement à la convention collective nationale modifie le temps supplémentaire et qu'il est rémunéré en temps double, le calcul du temps supplémentaire en temps chômé est ajusté en conséquence.

Fractionnement d'une journée de congé personnel

Article 23.41

La personne salariée peut fractionner un des jours de congé de maladie pour des motifs personnels en demi-journée.

Réintégration au travail des personnes salariées en invalidité depuis plus de six mois

Article 23.49

Les parties forment un comité, composé de deux (2) représentants de l'employeur et deux (2) représentants du syndicat, à moins que les parties en conviennent autrement pour les besoins d'une rencontre spécifique. Les parties s'engagent à se rencontrer deux (2) fois par année. Les membres représentant le syndicat sont autorisés à s'absenter de leur travail sans perte de salaire.

Article 30

Le fonctionnement du comité paritaire en santé sécurité (CPSST) est convenu entre les parties lors des rencontres dédiées à cet effet.

Considérant les travaux en cours à la CNESTT à propos de la loi 27 modernisant le régime de santé et de sécurité au travail, les parties maintiennent le fonctionnement déjà prévu pour le CPSST. À la fin des travaux en cours à la CNESTT, les parties s'engagent à se rencontrer afin de déterminer les nouveaux paramètres du CPSST.

Modalité de fonctionnement du comité de relations de travail

Article 33.09

1- Comité de relations de travail

Les parties forment un comité de relations de travail, composé d'au plus trois (3) représentants de l'employeur et d'au plus trois (3) représentants du syndicat, à moins que les parties en conviennent autrement pour les besoins d'une rencontre spécifique. Les membres représentant le syndicat sont autorisés à s'absenter de leur travail sans perte de salaire. La personne présidente du syndicat ne compte pas parmi les trois (3) représentants syndicaux.

Les parties s'entendent sur les modalités de fonctionnement suivantes :

- La partie désirant tenir une rencontre doit donner un préavis d'au moins dix (10) jours à l'autre partie;
- Le préavis doit contenir la nature des sujets à discuter;
- Les parties conviennent de tenir un minimum de huit (8) rencontres par année.

2- Sous-comité de griefs

Les parties forment un sous-comité de griefs, composé d'au plus trois (3) représentants de l'employeur et d'au plus trois (3) représentants du syndicat,

à moins que les parties en conviennent autrement pour les besoins spécifiques d'une rencontre.

Les parties conviennent de tenir un minimum de huit (8) rencontres par année. Des rencontres peuvent être ajoutées en fonction des besoins.

La personne présidente du syndicat ne compte pas dans les trois (3) représentants syndicaux.

Composition, rôle et mandat du comité paritaire en organisation du travail

Article 36

Les parties conviennent que les mandats et rôles du comité sont ceux établis à l'article 36 de la convention collective nationale. Le comité est formé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur, à moins que les parties en conviennent autrement pour le besoin d'une rencontre spécifique.

Le comité se réunit à la demande d'une des parties, sur un avis préalable d'au moins dix (10) jours de calendrier. La personne présidente du syndicat ne compte pas dans les deux (2) représentants syndicaux.

ANNEXE L

Les personnes salariées peuvent se prévaloir d'une semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction de temps de travail prévu dans l'annexe L de la convention collective nationale. Les parties s'engagent à poursuivre les discussions pour conclure une entente cadre qui sera annexée aux arrangements locaux.

ANNEXE X

Les personnes salariées travaillant dans des établissements 24/7 peuvent se prévaloir d'un horaire atypique tel que convenu dans l'annexe X de la convention collective nationale. Les parties s'engagent à poursuivre les discussions pour conclure une entente cadre qui sera annexée aux arrangements locaux.

Les parties s'engagent à signer une entente-cadre pour les autres titres d'emplois qui auraient la possibilité d'avoir un horaire 9/10 et ce, en fonction des besoins de leur service.

LETTRE D'ENTENTE NO 3



Les parties s'entendent de rajouter les éléments suivants à ceux déjà prévus aux dispositions de de la lettre d'entente numéro 3 :

Article 4 a)

Pour la garde, la santé ou l'éducation d'un enfant.

Article 6

Si la personne salariée désire effectuer un retour anticipé, les parties s'engagent à se rencontrer afin de trouver une solution convenable pour toutes les parties.

Article 8

2 – La personne salariée peut faire une nouvelle demande en tout temps pourvu que son congé précédent soit remboursé.

LETTRE D'ENTENTE NO 12

Les parties conviennent que les mandats et rôles du comité sont ceux établis dans la lettre d'entente numéro 12 de la convention collective nationale. Le comité est formé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur, à moins que les parties en conviennent autrement pour le besoin d'une rencontre spécifique. Le comité se réunit à la demande d'une des parties, sur un avis préalable d'au moins dix (10) jours de calendrier. La personne présidente du syndicat ne compte pas dans les deux (2) représentants syndicaux.

LETTRE D'ENTENTE NO 17

Considérant l'impossibilité du logiciel informatique de l'employeur de convertir les primes nécessaires à lettre d'entente numéro 17, les parties s'entendent de négocier une entente-cadre dès que le logiciel informatique permettra l'application de la lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE NO 31

Considérant les sommes allouées qui sont présentement en attente afin de réaliser le projet pilote relatif d'autogestion des horaires de travail ainsi que le projet relatif à l'aménagement d'horaires atypiques de fin de semaine. Les parties s'engagent à négocier des ententes-cadres lorsque les sommes allouées seront disponibles.



ACCUEIL DES NOUVELLES PERSONNES SALARIÉES

Lors de la journée d'accueil virtuelle de l'employeur des nouvelles personnes salariées, le syndicat aura un quinze (15) minutes afin d'accueillir ses nouveaux membres via une capsule web fournie par le syndicat.

PORT D'UNIFORMES

ENTENTE LOCALE MATIÈRE- 22

UNIFORMES

Lorsque l'employeur exige le port de l'uniforme, ce dernier est fourni par l'employeur. Les personnes salariées sont responsables de l'entretien de leurs uniformes.

Pour le personnel à temps complet œuvrant aux services alimentaires, en hygiène et salubrité, à la stérilisation, à la brancarderie, à la buanderie ainsi que pour le personnel de métiers/maintenance, les chauffeurs et les agents d'intervention, des uniformes composés de cinq (5) pantalons et de cinq (5) hauts (chemises, polos) seront fournis par l'employeur.

Pour le personnel à temps partiel œuvrant aux services alimentaires, en hygiène et salubrité, à la stérilisation, à la brancarderie, à la buanderie ainsi que pour le personnel de métiers/maintenance, les chauffeurs et les agents d'intervention, des uniformes composés de trois (3) pantalons et de trois (3) hauts (chemises, polos,) seront fournis par l'employeur.

Ces items seront renouvelés au besoin, c'est-à-dire que l'employeur remplace par un uniforme neuf tout uniforme usé ou déchiré ou en raison d'un changement de poids significatif de la personne salariée. Un uniforme taché est remplacé par un uniforme neuf après une évaluation entre la personne salariée et son supérieur immédiat.

L'employeur s'engage à fournir un uniforme pour femme pour tous les titres d'emplois.

Aussi l'employeur s'engage à fournir tuques et mitaines (individuel) ainsi que des manteaux qui seront mis à la disposition de tous les travailleurs qui doivent effectuer des tâches sporadiques à l'extérieur ou des tâches dans un milieu froid (ex. : réfrigérateur de la cuisine).

Pour les personnes salariées à la laverie du service alimentaire, l'employeur fournira une (1) paire de bottes de pluie par employé ainsi que trois (3) tabliers à la disposition de tous.

Pour les personnes salariées dans le service de la salubrité, l'employeur fournira des manteaux (minimum trois (3) mis à la disposition des employés pour faire les tâches extérieures ainsi que des tuques et mitaines pour les travaux extérieurs (individuel).

Pour les personnes salariées dans le département des brancardiers, l'employeur mettra des vestes à la disposition des personnes salariées qui doivent accompagner les patients à la sortie ou pour des activités extérieures.

MANTEAUX EXTÉRIEURS

Pour le personnel de métiers/maintenance, les chauffeurs et les agents d'intervention, sans égard au statut, un manteau de printemps ainsi qu'un d'hiver seront fournis par l'employeur.

Ces items seront renouvelés tous les trois (3) ou au besoin, c'est-à-dire que l'employeur remplace par un uniforme neuf tout uniforme usé ou déchiré ou pour une raison d'un changement de poids de la personne salariée. Un uniforme taché est remplacé par un uniforme neuf après une évaluation entre la personne salariée et son supérieur immédiat.

TUQUES, MITAINES ET COUVRE-CHAUSSURES

Pour le personnel agents d'intervention et chauffeurs, sans égard au statut, des tuques, des mitaines et des couvre-chaussures seront fournis par l'employeur.

Ces items seront renouvelés tous les trois (3) ans ou au besoin, c'est-à-dire que l'employeur remplace par un uniforme neuf tout uniforme usé ou déchiré ou pour une raison d'un changement de poids de la personne salariée. Un uniforme taché est remplacé par un uniforme neuf après une évaluation entre la personne salariée et son supérieur immédiat.

CRAVATES

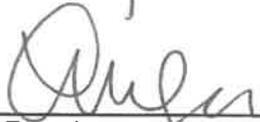
Pour le personnel chauffeurs, sans égard au statut, une cravate bleue sera fournie par l'employeur et sera renouvelable au besoin, c'est-à-dire que l'employeur

remplace par un uniforme neuf tout uniforme usé ou déchiré ou pour une raison d'un changement de poids de la personne salariée. Un uniforme taché est remplacé par un uniforme neuf après une évaluation entre la personne salariée et son supérieur immédiat.

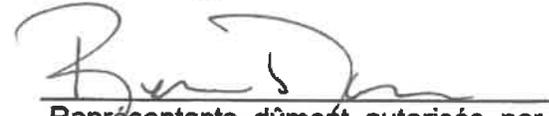
ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Le montant est de cent cinquante-deux dollars (152 \$) avant les taxes pour une paire de souliers et de deux cents dollars (200 \$) avant les taxes pour une paire de bottes. Les prix suivront l'IPC.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente ont lu et signé à Montréal ce 18 ^e jour du mois de janvier 2024.



Représentants dûment autorisés par l'Employeur



Représentants dûment autorisés par l'Employeur



Représentants dûment autorisés par le Syndicat



Représentants dûment autorisés par le Syndicat



Représentants dûment autorisés par le Syndicat



Représentants dûment autorisés par le Syndicat