

ENTENTE PARTICULIÈRE

ENTRE : LE CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL (CHUM)

ci-après désigné L'EMPLOYEUR

ET : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DU CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL SECHUM - CSN

ci-après désigné le SYNDICAT

OBJET : Modalités d'application de la Lettre d'entente N° 36 relative à l'aménagement du temps de travail (ATT) pour le personnel paratechnique, des services auxiliaires et des métiers (Catégorie 2) et le personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration (Catégorie 3) du CHUM

Considérant les modalités d'application de l'aménagement du temps de travail prévues à la lettre d'entente N° 36 des dispositions nationales de la convention collective de la Fédération de la santé et services sociaux (CSN) (2016-2020);

Considérant la volonté des parties favoriser la rétention et l'attraction du personnel des titres d'emploi des Catégories 2 et 3 du CHUM;

Considérant que les parties désirent déterminer les modalités d'application de l'aménagement du temps de travail relatives à la lettre d'entente N° 36 des dispositions nationales de la convention collective CSN (2016-2020).

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Préambule

Le préambule et l'annexe font partie intégrante de la présente.

2. Les personnes salariées visées par l'aménagement du temps de travail (ATT)

L'aménagement du temps de travail s'applique aux personnes salariées : détentrices d'un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours, qui œuvrent sur le quart de jour, de soir, de nuit et de rotation.

Il est entendu qu'une personne salariée nouvellement détentrices d'un poste à temps complet du centre d'activités qui a terminé sa période d'initiation et d'essai, qui répond aux critères énumérés précédemment pourra faire une demande d'adhésion selon les modalités prévues au paragraphe 3 de la présente entente.

3. Cadre de référence pour l'octroi de l'ATT

Selon l'évaluation des besoins du centre d'activités, dont la capacité d'assurer la continuité des services ainsi que celle d'assurer les remplacements dans le centre d'activités, l'ATT est accordé après entente avec le

supérieur immédiat, à tour de rôle (en tenant compte de la date de demande d'adhésion) aux personnes salariées ayant déposé leur demande selon le paragraphe 3 de la présente entente.

4. La date de mise en application

La personne salariée doit faire une demande d'adhésion à cet aménagement d'horaire en remplissant le formulaire intitulé « Demande d'adhésion ou de désistement à l'aménagement de temps de travail lettre d'entente no 36 ».

Le gestionnaire s'engage à répondre à la personne salariée dans les quinze (15) jours suivants la réception de la demande via le formulaire prévu à cet effet. Si la réponse est positive, la date de mise en application de l'aménagement du temps de travail prévue à la présente entente, débute quinze (15) jours après avoir reçu la réponse du supérieur immédiat et doit coïncider avec le début d'une nouvelle période de paie .

5. La durée de l'aménagement du temps de travail

La personne salariée doit indiquer sur le formulaire de demande d'adhésion la durée de l'aménagement du temps de travail souhaitée.

Le gestionnaire fera parvenir le formulaire de demande d'adhésion au Service de la paie qui lui communiquera alors le nombre de congés fériés, maladies, congés de nuit et de vacances résiduelles dans les banques de congés de la personne salariée visée.

Dans les 15 jours de la réception de la demande, le gestionnaire communiquera à la personne salariée la durée autorisée pour l'aménagement du temps de travail et ce, en regard du nombre de jours disponibles dans ses banques.

À la fin de l'ATT, la personne salariée reprendra son horaire à temps complet.

6. Les modèles de l'aménagement du temps de travail (ATT)

En lien avec les paragraphes 4 et 5 de la présente entente, les modèles d'ATT cités ci-dessous s'actualiseront par la conversion des congés et des primes en heures travaillées. Ces heures cumulées seront inscrites dans une banque d'heures dans le dossier de la personne salariée adhérente. À son relevé de présence, la personne salariée visée codera « CgATT » pour les journées non travaillées et les heures seront déduites de la banque d'heures.

Quarts de jour ou de soir

La personne salariée peut réduire sa prestation de travail de dix (10) jours à neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours.

Pour ce faire, elle bénéficiera d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la réduction des heures incluses dans sa banque « CgATT ». La conversion de jours en heures dans la banque « CgATT » sera l'équivalent de douze (12) jours congé férié, dix (10) jours de congé annuel et trois (3) jours de congé de maladie.

Quart de nuit

1- La personne salariée peut réduire sa période de prestation de travail de dix (10) jours à neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours par la conversion de la prime de nuit en temps chômé. Dans un tel cas, les dispositions prévues aux paragraphes 1.02 et suivants de l'Annexe L des dispositions nationales la convention CSN.

2- La personne salariée peut réduire sa prestation de travail de dix (10) à huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours selon les modalités suivantes :

- a) Par la conversion d'une partie de la prime de nuit en temps chômé pour l'équivalent de vingt-cinq (25) jours et par la réduction des heures incluses dans sa banque « CgATT ». La conversion de jours en heures dans la banque « CgATT » sera l'équivalent de onze (11) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et quatre (4) jours de congé de maladie.
 - b) La personne salariée qui veut convertir plus de vingt (25) jours en utilisant la totalité de sa prime de nuit peut;
 - convertir la totalité des jours excédentaires afin de réduire d'autant le nombre de jours de congé annuel prévu à l'alinéa 1). Le cas échéant, le montant résiduel représentant la fraction de jour qui ne constitue pas un jour complet est rémunéré;
- ou
- se faire rémunérer la partie de la prime de nuit qui n'est pas convertie, au plus tard, dans les trente (30) jours suivant chaque date anniversaire d'application de l'aménagement du temps de travail pour la personne salariée.

Aux fins d'application du présent sous-alinéa, l'excédent s'établit comme suit :

- pour la prime de 14 % : 2,0 jours;
- pour la prime de 15 % : 3,7 jours;
- pour la prime de 16 % : 5,3 jours.

Quart de rotation

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart de rotation peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail uniquement pour la portion de travail effectué sur le quart de jour, soir ou de nuit. Les modalités applicables sont celles prévues précédemment pour les postes à temps complet de jour, de soir ou de nuit, et ce, au prorata du temps travaillé sur ces quarts.

7. Les dispositions de la ou les journée (s) libérée (s) par la personne salariée qui est autorisée à l'aménagement de temps de travail (ATT)

Le choix de la journée de congé résultante de l'ATT est à la discrétion de l'Employeur et tient compte des besoins du centre d'activités et dans la mesure du possible de la préférence de la personne salariée.

L'octroi ou non de la ou les journée (s) libérée (s) en affectation s'effectue selon les dispositions locales de la convention collective.

Lorsque les besoins du centre d'activités exigent du temps supplémentaire lors d'une journée chômée par la personne salariée adhérant à l'ATT, l'Employeur doit considérer cette personne salariée pour le tour de rôle dudit temps supplémentaire.

8. Les motifs de refus ou de fin de l'aménagement du temps de travail (ATT)

L'Employeur peut refuser ou mettre fin à l'ATT. Ce refus ou cette fin de l'ATT est alors communiqué par écrit à la personne salariée et au Syndicat via le formulaire annexé aux présentes. Lorsque l'Employeur veut mettre fin à l'ATT, il doit faire parvenir à la personne salariée un préavis écrit de quinze (15) jours.

L'Employeur peut refuser ou mettre fin à l'ATT, notamment et non limitativement, pour les motifs suivants :

1. Des coûts supplémentaires pour l'Employeur dont notamment le recours au temps supplémentaire pour combler les journées libérées;
2. Un impact sur la continuité des services à la clientèle;
3. Mutation de la personne salariée en ATT sur un autre poste;
4. Si la personne salariée s'absente du travail pour une durée de plus de quatre (4) semaines, excluant les vacances annuelles et le congé maternité;
5. Si la personne salariée met fin à l'ATT et refait une demande à l'intérieur de cinquante (50) semaines de la date d'adhésion;

Dans le contexte où l'Employeur est dans l'obligation de mettre fin à l'ATT, celui-ci devra procéder par ordre inverse d'adhésion de la personne salariée qui bénéficie dudit ATT.

9. Fin de l'entente

Dans le cas où la personne salariée ne peut plus bénéficier de l'ATT où lorsqu'elle revient à l'horaire d'origine l'Employeur procédera au réajustement des banques de vacances, banque de congés fériés « chôme » et maladies par le biais de paiement ou de récupération des sommes correspondantes.

10. Rencontres et durée de l'entente

Les parties conviennent de se rencontrer au besoin afin de discuter de toutes questions relatives à des difficultés d'application ou d'interprétation de la présente entente.

La présente entente entre en vigueur à sa signature.

L'une des parties signataires peut mettre fin à l'entente avec un préavis écrit de soixante (60) jours.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce 19 juillet 2018.

CENTRE HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ
DU CENTRE
DE MONTRÉAL (CHUM)

SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)

HOSPITALIER DE L'UNIVERSITÉ DE
MONTRÉAL (SECHUM)