

# Assemblée générale

## Présentation de l'entente de principe



Syndicat  
des professionnelles,  
techniciennes et techniciens  
de la santé et des services sociaux

CAPITALE-NATIONALE

Dispositions locales  
de la convention collective



SYNDICAT  
DES PROFESSIONNELLES,  
TECHNICIENNES ET TECHNICIENS  
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX  
CAPITALE-NATIONALE SPT-ISS

## Dispositions introductives

- ▶ Texte à venir, sur les définitions des termes des dispositions locales de la convention collective
- ▶ Définition **groupe A**
  - ▶ Les personnes salariées soumis au remplacement obligatoire, travaillant dans des services ouvert 24/7 ou qui participe au système de préafectation.
- ▶ Définition du **groupe B**
  - ▶ Les personnes salariées ayant des charges de cas, une gestion ou implication dans des dossiers organisationnels ou transversaux, ou des fonctions spécialisées ou impliquant des responsabilités particulières
- ▶ 214

2



SYNDICAT  
DES PROFESSIONNELLES,  
TECHNICIENNES ET TECHNICIENS  
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX  
CAPITALE-NATIONALE SPT-ISS

# Article 1

## Notion de poste

- ▶ L'objectif est de répertorier et d'améliorer les notions de postes existants des matières locales en ajustant le vocabulaire aux dispositions nationales et à la nouvelle réalité CIUSSS-CN Atteint
- ▶ Poste à temps complet Atteint
- ▶ Poste à temps partiel Atteint
- ▶ Poste simple Atteint
- ▶ Poste réservé (mesure d'accommodement raisonnable)
- ▶ Analyse d'introduction de postes atypiques
  - ▶ Entamer des discussions sur la possibilité d'introduire des postes atypiques en lien avec la lettre d'entente numéro 20 des dispositions nationales de la convention collective. Introduction des poste atypiques. Voir diapositive suivante

1 de 3

- ▶ Postes atypiques Nouveauté
- ▶ Ces postes sont créés en surplus de la structure de base afin de combler les besoins par les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, les postes vacants et les surcroûts temporaires de travail. Deux types de postes atypiques pourront être créés. Le poste de surdotation qui effectuera principalement les longs remplacements et l'équipe volante qui effectuera principalement les remplacements ponctuels. Les règles de création sont :

L'employeur favorise la création de postes atypiques à temps complet. Cependant, la proportion de postes atypiques à temps partiel ne doit pas dépasser 20 % du nombre total des postes atypiques. Nouveauté

Le port d'attache du poste atypique est celui de l'affectation effectuée par la personne. Nouveauté

Notion de poste rehaussé : le poste rehaussé est composé d'un poste simple à temps partiel avec une portion atypique. L'employeur ne peut rehausser à plus de 80 % d'un statut de temps complet. Pour le groupe A, l'employeur rehausse à un temps complet seulement si le poste a été créé il y a plus d'un an. Une personne peut refuser le rehaussement. Nouveauté

2 de 3

Paramètre de création	Groupe A				Groupe B	
	Poste de surdotation (maximum)		Poste équipe volante (maximum)		Poste de surdotation (maximum)	
Quarts ou type d'horaire	1	1	2	2	1 sauf après entente	
Installations	1	3	1	3	1	3
Services	Tous	3	4	3	Tous	6
Directions	1 sauf après entente excepté DJ et DPJ sont considérées comme une seule direction				1	2
KM	N/A	Québec : 30 Charlevoix : Territoire Est/Ouest Portneuf: 45	N/A	Québec : 30 Charlevoix : Territoire Est/Ouest Portneuf: 45	N/A	Québec : 30 Charlevoix : Territoire Est/Ouest Portneuf: 45

3 de 3  
Explication générale

SP-SSS



## Article 2

### Notion de service et de centre d'activités

- ▶ L'objectif est de répertorier et de définir, avec l'employeur, le vocabulaire utilisé pour avoir une définition claire et un langage commun. Le comité désire éviter les ambiguïtés dans l'interprétation des dispositions et arrangements locaux;
- ▶ Service/secteur/division/département; Atteint
- ▶ Centre d'activités/site/installation; Retiré
- ▶ Port d'attache; Retiré
- ▶ Programme/direction; Retiré
- ▶ Territoire et secteur géographique; Retiré
- ▶ Établissement = CIUSSS-CN; Retiré
- ▶ Unité de vie, unité de réadaptation, unité de travail. Retiré

Une copie de la liste des services devra être envoyée au syndicat

Atteint

Les retraites dans cet article sont dus au fait qu'il a été conclu qu'une définition de ces éléments n'était pas pertinente. Toutefois, les modalités entourant certaines notions ont été définies dans d'autres articles, notamment les modalités du port d'attache à l'article 26.

SP-SSS



## Article 3

### Durée et modalité de la période de probation

#### ► Objectif :

Répertorier et amalgamer les différentes périodes existantes, minimiser les impacts en augmentant au maximum le soutien offert par l'employeur.

#### ► Établir une différenciation

- Entre période de probation, de qualification et d'essai.

L'employeur procède à au moins une rencontre d'évaluation de la personne salariée vers la mi-probation

Gain

Voir page suivante

Atteint

- Personne salariée détentrice d'un titre d'emploi de technicien.
- Personne salariée détentrice d'un titre d'emploi professionnel.

La probation sera de 90 jours pour les personnes techniciennes et de 120 jours pour les personnes professionnelles

Atteint

1 de 2



#### ► Modalités

- Possibilité de prolongation de la période de probation avec l'accord du syndicat;
- Inclure des modalités de récupération en cas d'échec;
- Obligation d'évaluation à la mi-probation et avant la fin de celle-ci;

Selon les motifs de l'échec, l'employeur peut, après consultation du syndicat, offrir à la personne salariée la possibilité de débiter une nouvelle période de probation auprès d'une autre clientèle.

Une personne salariée d'une autre catégorie qui applique sur un poste de la catégorie 4 est soumise à une période de qualification de la même durée que la probation. À la fin de celle-ci, elle acquiert son ancienneté d'établissement. La personne salariée qui change de titre d'emploi dans la catégorie 4 est soumise à une période de qualification qui équivaut à la période d'essai.

- La probation peut se faire de façon discontinue;
- Calculée en jours travaillés.

Atteint

Atteint

Nouveauté

2 de 2



## Article 4

### Poste temporairement dépourvu de son titulaire

- ▶ L'objectif est de répertorier les différentes situations d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire.

Ajout de la situation suivante : Période pendant laquelle une personne salariée effectue une fonction de coordination professionnelle

Atteint

Nouveauté

- ▶ Instaurer l'obligation de remplacement par l'employeur.

Cette demande nous a permis de nommer à l'employeur l'insatisfaction des membres concernant le non remplacement des postes et d'introduire la notion de surcharge de travail

Non atteint

9




## Article 5

### Notion de déplacement

- ▶ L'objectif est de répertorier et de fusionner dans cet article les différents concepts de déplacement en y encadrant les situations et les procédures.
- ▶ Lors de situation exceptionnelle, fortuite ou de force majeure.
- ▶ En cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans une unité de travail, lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inappropriée.
- ▶ Dans toutes autres situations dont les parties conviennent localement.
- ▶ En cas de fermeture ou de réorganisation temporaire.
- ▶ Lorsque des personnes salariées se portent volontaires pour assurer un déplacement, procéder par ancienneté.

Atteint

Atteint

Atteint

Atteint

Atteint

Atteint

10 1 de 2




L'employeur peut déplacer une personne salariée dans la mesure où les postes ou les affectations concernés sont compatibles et de même ordre.

Nouveauté

Les personnes salariées ayant un poste atypique pourront être déplacées seulement si tous les postes de la structure de base sont occupés.

Nouveauté

Une personne salariée peut être déplacée pour 5 jours consécutifs. Par contre, l'employeur doit soutenir la personne déplacée dans la gestion des impacts reliés à l'organisation du travail causée par un tel déplacement.

Concession

Priorisation des personnes déplacées :

- 1- Personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité
- 2- Poste atypique - équipe volante
- 3- Poste atypique - surdotation
- 4- Poste de structure

Nouveauté

Partage de dossiers : Toujours dans la notion d'urgence, si un manque de personnel dans un service fait en sorte que la charge de travail de l'équipe ne peut répondre aux besoins, l'employeur peut faire appel à d'autres personnes dans d'autres services. Le volontariat est toujours mis de l'avant, et ce partage ne peut dépasser 3 mois.

Nouveauté

2 de 2

## Article 6

### Règles applicables aux personnes salariées lors d'affectations temporaires

#### ► Objectifs

- Les personnes salariées de la catégorie 4 doivent connaître les assignations disponibles et le fonctionnement de cette liste, la liste doit être connue et ouverte pour consultation.

Les personnes salariées auront un Virtuo qui donne beaucoup d'informations en lien avec les quarts de travail et le syndicat aura un accès ouvert à Virtuo. Les responsables de secteur du syndicat pourront vérifier les informations en lien avec la liste d'affectation.

Atteint

- Les consultations ont été plus que catégoriques à l'effet que les personnes salariées puissent exercer leur choix en fonction de leurs affinités tant au niveau du territoire que de la clientèle, et ce, par ancienneté.

Voir page suivante

Atteint

1 de 4 <sup>12</sup>

- ▶ La transparence et la possibilité de choix sont au cœur de la négociation de cet article.

Pour être inscrite sur la liste de disponibilité, la personne salariée doit exprimer sa disponibilité en précisant le ou les quarts de travail, les jours de la semaine et de fin de semaine ainsi que les services où elle assure sa disponibilité. Lorsqu'un service couvre plus d'un territoire, elle peut restreindre sa disponibilité à un seul territoire.

Atteint

- ▶ **Liste de disponibilité** Atteint
  - ▶ Définition;
  - ▶ Liste des personnes pouvant être inscrites.

- ▶ **Disponibilité** Atteint
  - ▶ Pouvoir choisir ma clientèle, mon territoire, mon programme, ma disponibilité, mon cadre horaire;
  - ▶ Pouvoir modifier mes choix au besoin.

13  
2 de 4

## ▶ Affectations

- ▶ Doivent être données par ancienneté. Atteint

Pour le groupe A : 28 jours et moins = intégration + ancienneté  
 Pour le groupe B : 3 mois et moins = intégration + ancienneté  
 3 mois et plus = ancienneté  
 Indéterminé = long terme

- ▶ Reconduire les bénéfices et avantages que la liste de disponibilité octroie en fonction de la durée d'une ou plusieurs affectations. Atteint
- ▶ Permettre de quitter une affectation sans pénalité.

Une personne salariée peut quitter une affectation pour les motifs suivants :

- Lorsque le nombre d'heures de l'affectation diminue, préavis de sept (7) jours;
- En raison d'un retour aux études;
- Si elle détient une affectation long terme à raison d'une (1) journée et moins par semaine pour obtenir une affectation de plus de vingt-huit (28) jours à temps complet;
- Pour un motif sérieux, après entente avec l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable;
- Une personne salariée peut quitter une affectation en donnant un préavis d'un (1) mois après avoir été affectée au moins cinq (5) mois consécutifs sur la même affectation et à la condition que la fin de l'affectation soit prévue dans un délai probable de plus de vingt-huit (28) jours de la fin du préavis, maximum une fois par deux (2) ans.

Atteint

3 de 4



- ▶ Prévoir un avis écrit au début et à la fin de l'affectation pour les affectations à long terme.

Atteint

- ▶ Établir une période avant la fin de l'affectation dans laquelle la personne salariée est réinscrite sur la liste de disponibilité :
  - ▶ Pour la personne salariée n'ayant pas pu quitter son affectation avant la date de fin prévue, établir des modalités de supplantation pour une affectation à long terme;
  - ▶ Introduire des modalités de différenciation pour les différents titres d'emploi pour la supplantation.
- ▶ Inscription des affectations sur la liste de façon transparente :
  - ▶ Proposition d'un système informatique accessible pour tous en tout temps.

Les responsables de secteurs du syndicat auront cet accès.

Concession

- ▶ Établir une période de repos minimum entre deux affectations.

Une personne salariée peut refuser une affectation s'il n'y a pas seize (16) heures entre les deux (2) affectations. Ce refus est non pénalisant.

Atteint

4 de 4

## Article 7

### Règle de mutation volontaire

- ▶ L'objectif est d'obtenir le plus grand nombre possible de postes à temps complet rattachés à un minimum d'installation, d'obtenir une dotation rapide et que les affichages soient transparents et précis (lettre d'entente numéro 20).

Atteint

#### ▶ Affichage

- ▶ Établir des modalités lorsque, le nombre d'heures, le quart de travail ou les heures de travail sont modifiés notamment, pour y inclure des heures de soir sur un quart de jour. Introduire une notion de choix pour la personne salariée dans ces situations.
- ▶ Poste à temps partiel qui dépasse 80 % du nombre d'heures prévues à son titre d'emploi depuis sa création. Le poste est automatiquement aboli et recréé pour affichage.
- ▶ Lorsque le requis de voiture ou le port d'attache sont modifiés, le poste est offert à la personne salariée titulaire du poste. Si elle refuse, le poste est aboli et recréé avec les modifications.

Atteint

Atteint

Atteint

1 de 3

## ► Attribution

- Entrée en fonction, le plus rapidement possible;
- Par ancienneté.

Atteint

## ► Postes avec exigences

- Négocier des modalités équitables pour certains postes devant contenir des exigences;
- Introduire une liste de postes et leurs exigences en annexe.

Lettre d'entente

## ► Modalités

- Retenir les modalités existantes pour les prêts de service et poste-cadre;
- Établir des modalités pour un registre des postes pour les personnes absentes (sans solde, maternité...).

Atteint

2 de 3

17

## ► Port d'attache (se retrouve à l'article 26)

- Définition du port d'attache;
- Doit être constitutif du poste;
  - Un lieu physique dans une installation;
  - Endroit où se déroule la majorité des activités professionnelles;
  - En lien avec la clientèle desservie;
- Établir les modalités d'exception pour la possibilité de modification du port d'attache, entre autres :
  - Déplacement d'une clientèle;
  - Dans un rayon réduit d'un même secteur en effectuant une différenciation entre les territoires;
  - Déménagement d'un service;
  - Pour les autres cas,
    - le poste est offert en premier lieu à la personne salariée;
    - La personne salariée a le choix d'accepter ou de refuser le nouveau poste;
- Définir le port d'attache pour les titres d'emploi qui desservent plus d'une installation sur un territoire.

3 de 3

18

## Article 8 Supplantation

- ▶ L'objectif est de limiter les impacts négatifs et de permettre le plus d'options à la personne visée;
- ▶ Inclure la possibilité de pouvoir choisir pour la personne salariée un poste vacant ou un affichage à venir en respect de l'article 7;
- ▶ Introduire la notion de choix le plus large possible pour la personne salariée.

S'il y a un poste vacant dans l'équipe de travail où la personne salariée choisit de supplanter, elle obtient ce poste en autant qu'il soit du même titre d'emploi, du même statut, du même type de poste, d'un nombre d'heures de travail équivalent ou supérieur et du même quart de travail que le poste où elle pourrait supplanter.

Atteint

Atteint

Atteint

Nouveauté

1 de 3

### Procédure de supplantation

La personne salariée choisit entre l'option A ou B :

#### Option A

La personne salariée peut interrompre le processus de supplantation pour s'inscrire en priorité sur la liste de disponibilité. Elle a l'obligation d'appliquer sur les postes. Elle peut à tout moment supplanter selon l'option B et elle en aura l'obligation après 3 affichages.

*Ou*

*Option B (diapositive suivante)*

Nouveauté

2 de 3

20

### Option B

#### Étape 1

La personne salariée la moins ancienne de chaque service de la même direction, du même titre d'emploi, du même type de poste, du même statut, du même quart de travail, et ce, en autant qu'elle rencontre les exigences normales de la tâche, dans un rayon de trente (30) kilomètres pour la région de Québec et de quarante (40) kilomètres pour la région de Portneuf. Pour la région de Charlevoix, le choix se fait à l'intérieur du sous-territoire du poste aboli, soit Charlevoix ou Charlevoix Est (maximum de 9 supplantations).

#### Étape 2

La personne salariée la moins ancienne de chacune des autres directions, du même titre d'emploi, du même type de poste, du même statut, du même quart de travail

OU

La personne salariée la moins ancienne de la même direction.

#### Étape 3

La personne salariée doit supplanter la personne salariée la moins ancienne du CIUSSS, du même titre d'emploi, du même statut, du quart de travail de son choix, dans un rayon de cinquante (50) kilomètres.

Elle peut cependant choisir de supplanter la personne salariée la moins ancienne d'un autre titre d'emploi, du même statut, du quart de travail de son choix.

3 de 3

21



SYNDICAT  
UNION DES TRAVAILLEURS  
DE LA RÉGION DE QUÉBEC  
CAPITALE NATIONALE PP-CSS



## Article 9

### Heure et semaine de travail

- ▶ **L'objectif est de prendre en compte les réalités de chacun des secteurs, territoires, programmes, fonctions et titres d'emploi, et établir des modalités qui s'appliquent au rôle de chacun et cela pour tous.**
- ▶ **Horaire variable**
  - ▶ Horaire qui permet une flexibilité de l'heure d'arrivée, de l'heure du dîner et de l'heure de départ en conformité avec le nombre d'heures/jour.
- ▶ **Horaire adapté**
  - ▶ L'horaire est adapté en équipe, mais fixé dans un cadre horaire défini en fonction des heures d'ouverture et de fermeture en respect du nombre d'heures/jour.
- ▶ **Horaire flexible**
  - ▶ Permet l'autonomie de la gestion du nombre d'heures dans sa semaine de travail en respect du nombre d'heures semaine ou aux deux semaines.
- ▶ **Aménagement du temps de travail**
  - ▶ Il devrait être disponible pour tous incluant les temps partiels et la personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité (PSILD).
  - ▶ Prévoir un seul contrôle du temps de travail, là où c'est nécessaire.

Atteint

Atteint

Atteint

Atteint

Atteint

Atteint

1 de 3

22



SYNDICAT  
UNION DES TRAVAILLEURS  
DE LA RÉGION DE QUÉBEC  
CAPITALE NATIONALE PP-CSS



## ► Aménagement du temps de travail

- ▶ Horaire de compression de dix (10) jours de travail en neuf (9) jours;
- ▶ Quatre (4) jours de 8 heures pour 32 heures/semaine (annexe F);
- ▶ Lettre d'entente numéro 15 des dispositions nationales;
- ▶ Flexibilité des pauses et des heures de dîner pour permettre de terminer plus tôt, débuter plus tard ou prolonger l'heure du dîner;
- ▶ Permettre l'échange d'horaire entre deux personnes salariées;
- ▶ Congé autofinancé : la personne salariée travaille 35 heures, mais elle est payée 32 heures, pour accumuler du temps de repos;
- ▶ Reprise du temps supplémentaire (Article 19);
- ▶ Article 18, congés sans solde et partiel sans solde;
- ▶ Lettre d'entente numéro 10.

## ► L'employeur ne peut refuser les aménagements du temps de travail sans motif raisonnable.

À voir

2 de 3

Tous les aménagements ont été obtenus dans une lettre d'entente. Par contre, les modalités d'application seront entendues ultérieurement. L'horaire Culbute des centres jeunesse continue de s'appliquer.

Atteint



Les périodes de repas sont de 30 à 60 minutes. Cependant, après entente avec l'employeur, la durée peut être plus longue.

Atteint

Les périodes de repos de 15 minutes peuvent être accolées à la période de repas ou au début et à la fin de la journée après entente avec le supérieur immédiat.

Atteint

Lorsque l'employeur doit ajouter des heures de fin de semaine en tenant compte des besoins de la clientèle, il procède par volontariat et tient compte de l'ancienneté. S'il y a un nombre insuffisant de volontaire, l'employeur répartit alternativement et équitablement les heures par ordre inverse d'ancienneté..

Atteint

3 de 3



## Article 10

### Temps supplémentaire, rappel au travail et disponibilité

- ▶ L'objectif est l'équité, le volontariat et le respect des règles d'application du temps supplémentaire. Atteint
- ▶ Définir les modalités du temps supplémentaire urgence; Atteint
- ▶ Définir les modalités du temps supplémentaire prévisible (3 heures et plus avant le début du quart); Atteint
- ▶ Définir les règles d'un rappel au travail; Atteint
- ▶ Définir les règles de la disponibilité volontaire (garde). Atteint

Le rappel au travail est considéré comme ayant pris fin à partir du moment où la personne salariée a terminé le travail pour lequel elle a été rappelée. Également, la personne ayant travaillé plus de la moitié d'un quart de travail complet durant un rappel peut bénéficier d'une absence sans solde autorisée pour le quart ou une partie du quart suivant immédiatement la période de rappel.

1 de 2

Nouveauté



#### Banque de temps supplémentaire pour les techniciens ;

Les heures supplémentaires converties en temps chômé sont reprises à la demande de la personne salariée, après entente avec son supérieur. La personne salariée peut demander le paiement de sa banque d'heures à la suite d'un préavis de 45 jours. Également, le temps banque doit être repris au plus tard le 31 décembre de chaque année sinon, les heures sont payées dans la période de paie du 1<sup>er</sup> février suivant.

Atteint

L'employeur rembourse les frais de stationnement de la personne salariée qui effectue un rappel au travail si celle-ci ne paye pas de vignette de stationnement à l'installation où s'effectue le rappel.

Atteint

Lorsque la garde doit s'effectuer dans un service, l'employeur doit procéder par volontariat. S'il y a un nombre insuffisant de volontaires, les autres personnes salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins. de..

Atteint

2 de 2 26



## Article 11

### Congés fériés, vacances annuelles

- ▶ L'objectif est de permettre à un plus grand nombre possible de personnes salariées de pouvoir prendre en même temps leurs vacances et les jours fériés. Promouvoir l'autonomie des équipes dans la prise de décision (équipe décisionnelle). Atteint
- ▶ Congés fériés
  - ▶ Prévoir la continuité des autres congés et droits acquis qui s'appliquent présentement autres que ceux prévus à la convention. Atteint
  - ▶ Répartition équitable et par alternance de la prise de congés fériés entre les personnes salariées.
  - ▶ Établir des modalités de remise de la journée fériée au choix des personnes salariées.
- ▶ Vacances annuelles
  - ▶ **Principe général** : Dans un premier temps, les équipes de travail en collaboration avec leur gestionnaire immédiat déterminent les quanta pour la prise des vacances des personnes salariées de l'équipe. Les équipes en collaboration avec le gestionnaire font un bilan pour la prise de vacances pour l'année suivante.
  - ▶ **Objectif** : Permettre à toutes les personnes salariées d'obtenir le congé annuel qui leur convient le mieux. Concession

CSN

SP-SS



## Article 12

### Octroi et conditions applicables lors de congés sans solde

- ▶ L'objectif est de permettre au plus grand nombre de personnes d'avoir accès aux types de congés qui leur conviennent. Partiellement atteint
- ▶ Congé sans solde de quatre (4) semaines et moins; Atteint
- ▶ Congé sans solde de quatre (4) semaines et plus; Atteint
- ▶ Congé partiel sans solde; Atteint
- ▶ Congé à temps partiel; Atteint
- ▶ Congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université; Atteint
- ▶ Récupération scolaire et congé sans solde pour études; Atteint
- ▶ Congé pour développement international, programme de coopération volontaire; Atteint
- ▶ Établir les modalités en fonction des différents congés sans solde répertoriés. Atteint

CSN

SP-SS



CSN

CSN

CSN

CSN

SP-SS



## Article 13

### Développement des ressources humaines

- ▶ L'intégration est exclue du budget PDRH;
- ▶ Un minimum de 25 % du 1.25 % est réservé aux perfectionnement;
- ▶ Une attention particulière est portée aux déplacements de Portneuf et Charlevoix;
- ▶ Le temps passé en formation à l'extérieur du temps de travail est remis en temps;
- ▶ Un bilan provisoire est déposé en décembre et un bilan final en juin au syndicat.

N. B. Les objectifs atteints partiellement sont ceux du comité PDRH

29



## Article 14

### Activités à l'extérieur de l'établissement avec les usagers

L'objectif est d'établir des modalités pour obtenir des ententes claires avant le début de l'activité.

Atteint

Activité de plus de 24 heures

- ▶ Les parties conviennent en comité de relations de travail des modalités, 30 jours avant la tenue de l'activité;

En cas de désaccord, les parties s'entendent sur les modalités qui doivent être appliquées

Concession

#### ▶ Les modalités à prendre en compte

- ▶ Le temps de travail, remise de temps;
- ▶ Paiement des heures supplémentaires;
- ▶ Paiement des dépenses;
- ▶ Pausés et repas;
- ▶ Modalités des nuits;
- ▶ Période de repos.

Atteint

30



## Article 15

### Comités locaux

- ▶ L'objectif est d'obtenir un cadre clair pour la mise en place des comités. Atteint
- ▶ Entre autres
  - ▶ Comité de relations de travail (article 33 des dispositions nationales de la cc); Lettre d'entente
  - ▶ Comité conjoint de planification de la main-d'œuvre (Québec-Nord); Lettre d'entente
  - ▶ Comité local d'amélioration continue (article 33 des dispositions nationales); Atteint
  - ▶ Comité en santé et sécurité catégorie 4 (article 30 des dispositions nationales);
  - ▶ Comité des expériences pilotes (lettre d'entente 5); Retiré
  - ▶ Comité développement des ressources humaines; Lettre d'entente
  - ▶ Comité développement de la pratique professionnelle; Lettre d'entente
  - ▶ Intégrer les comités intersyndical et national pour assurer une harmonisation; Retiré
  - ▶ CFTE (lettre d'entente 10). Lettre d'entente

31

## Article 16

### Règles d'éthique entre les parties

- ▶ L'objectif est d'inclure dans la convention collective un article concernant le harcèlement et les règles d'éthique. Atteint
- ▶ Inclure un texte sur les règles d'éthique; Atteint
- ▶ Inclure un texte sur le harcèlement; Atteint
- ▶ Les parties conviennent que la participation large des personnes salariées aux avancements des travaux des différents comités améliore la qualité des échanges et des discussions. Atteint

Lors des travaux effectués par les parties en lien avec le harcèlement, ceux-ci devront traiter du harcèlement sexuel de façon distincte. Gain

32

## Article 17

### Affichage d'avis

- ▶ L'objectif est que l'information circule de la façon la plus fluide possible et par différents moyens. **Atteint**
- ▶ Autorisation d'utiliser les réseaux de communication de l'employeur; **Atteint**
- ▶ Autorisation de diffuser les messages syndicaux sur les réseaux internes de babillard électronique et autre média visuel de l'employeur; **Atteint**
- ▶ L'employeur met à la disposition du syndicat les systèmes de visioconférence pour la tenue de ses assemblées et autres rencontres. **Gain**

Un hyperlien sera installé sur l'espace intranet de l'employeur servant à accéder au site Internet du syndicat. **Gain**

Articles qui assurent que nous garderons les accès et nos moyens de communication en tout temps. **Gain**

33



## Article 18

### Ordres professionnels

- ▶ Objectif, permettre l'autonomie professionnelle **Atteint**
- ▶ Liberté d'association à un ordre professionnel; **Atteint**
- ▶ Établir un engagement des parties à respecter les normes établies par les ordres professionnels, entre autres, sur la charge de travail et les responsabilités professionnelles;

Les parties reconnaissent l'autonomie professionnelle des personnes salariées dans le respect des obligations des ordres professionnels. **Gain**

- ▶ Établir un aménagement du temps de travail pour la prise en charge des stagiaires dans l'exercice des fonctions notamment celles en lien avec les exigences d'un ordre professionnel;
- ▶ Définir l'utilisation des contributions monétaires versées par les institutions scolaires assurant la prise en charge des stagiaires. **Gain**

Notion transférée à l'article 19

1 de 2

34



Lors des inspections des ordres professionnels il n'y a pas de perte de salaire lorsque fait sur les heures de travail.

Gain

L'employeur s'efforce de faciliter l'accès à la formation continue obligatoire exigée par les ordres professionnels en respect des paramètres définis à l'article 13.

Gain

2 de 2

35



## Article 19

### Pratiques et responsabilités professionnelles

- ▶ Présentation d'un texte reconnaissant l'autonomie professionnelle;
- ▶ Reconduire l'encadrement des pratiques et responsabilités professionnelles telles que définies dans nos conventions collectives;
- ▶ Inclure des modalités de support et d'accompagnement des personnes salariées dans le cas de démarche judiciaire;
- ▶ Inclure des modalités en cas de plainte pénale dans l'exercice de ses fonctions;
- ▶ Inclure modalités en cas d'assignation à comparaître dans l'exercice de ses fonctions;
- ▶ Permettre l'accompagnement par le syndicat de la personne salariée en cas de poursuite pénale;

Atteint

Atteint

Déjà couvert par l'article 32.04 des dispositions nationales de la convention collective

1 de 3

36



## Article 19 (suite)

### Pratiques et responsabilités professionnelles

- ▶ Inclure des modalités lors d'une suspension par l'ordre professionnel comme l'utilisation des congés annuels, autres congés prévus à la convention avec ou sans solde;
- ▶ Inclure un aménagement du temps de travail pour la prise en charge des stagiaires dans l'exercice des fonctions pour les techniciens et professionnels;

Les parties encouragent la prise en charge de stagiaires. L'employeur prend en considération les préoccupations des individus et des équipes devant accueillir des stagiaires, notamment quant à la répartition des charges de travail ou quant aux prédispositions individuelles à assumer une telle responsabilité.

- ▶ Définir l'utilisation des contributions monétaires versées par les collègues assurant la prise en charge des stagiaires.

L'employeur consulte le syndicat lors de la révision de la politique concernant l'utilisation des sommes versées à l'établissement par les institutions d'enseignement pour l'encadrement de stagiaires.

Atteint

Atteint

Atteint

Concession

2 de 3



#### Charge de travail

Dans la constitution des charges de travail, l'employeur prend en considération l'ensemble des responsabilités professionnelles devant être assumées par les personnes salariées, en tenant compte notamment du type de problématique et de la clientèle desservie.

Les parties reconnaissent qu'une charge de travail inadéquate a des impacts sur la santé et sur la sécurité des personnes salariées, de même que sur la qualité et l'efficacité des services aux usagers de l'établissement.

L'employeur encourage les personnes salariées à échanger avec leurs représentants quant à leur charge de travail dans le but d'améliorer l'organisation du travail afin d'assurer l'accessibilité, la qualité et la continuité des soins et services offerts aux usagers.

Le comité local d'amélioration continue (CLAC) est le forum privilégié pour tenter de régler les problématiques soulevées par l'une ou l'autre des parties sur les questions d'organisation du travail et de charges de travail.

Dans les cas où le comité n'arrive pas à trouver une solution, la procédure est celle prévue à l'article 33, clause 33.07 des DNCC.

3 de 3

Gain



## Article 20

### Conditions particulières lors du transport des usagers

- ▶ Interdire l'utilisation des véhicules personnels par les personnes salariées.

Pour des raisons de sécurité et fonction de son jugement professionnel, ou pour tout autre motif valable, une personne salariée peut refuser d'utiliser son véhicule personnel pour transporter un ou des usagers.

Modifié

Gain

L'employeur fournit les équipements de protection et de sécurité nécessaires au transport des usagers (exemple : piqué, housse de protection, siège d'appoint, etc.)

Gain

Pour tout voyage d'une (1) journée et plus, l'employeur assure une période de repos totalisant seize (16) heures de repos avant le prochain quart de travail de la personne salariée.

Gain

39

SPT  
ISS

Service de  
Transport  
Interurbain  
de la Capitale-Nationale

CAPITALE-NATIONALE PP-CSN



## Article 21

### Perte et destruction de biens personnels

- ▶ L'objectif est de déterminer des règles claires de remboursement et réparation rapide pour les personnes salariées.

Atteint

- ▶ Ajouter les nouvelles technologies.

Incluses dans la notion de biens personnels.

Atteint

- ▶ Prévoir une clause pour l'ajout de matériel évolutif.

Il n'y a pas de clause, mais la notion est incluse.

Atteint

40

SPT  
ISS

Service de  
Transport  
Interurbain  
de la Capitale-Nationale

CAPITALE-NATIONALE PP-CSN





## Article 24 Modalités de paiement des salaires

- ▶ Conserver la notion de maximum dans le montant à rembourser par le salarié.

Retiré

Nous avons abandonner notre demande à cet effet, par contre, l'employeur sera dans l'obligation de tenter de s'entendre avec la personne en premier lieu et sinon, il devra établir le montant selon la procédure civile, mais à 20 % au lieu de 30 %.

L'employeur devra utiliser trois moyens pour communiquer avec la personne s'il y a erreur sur la paie.

Gain

- ▶ Rétablir l'équité entre les délais de l'employeur et de la personne salariée pour une réclamation.

S'il y a erreur sur la paie, l'employeur ne pourra que réclamer les derniers 6 mois en rétroactif contrairement à 12 mois.

Gain



## Article 25 Caisse d'économie

Les parties encouragent l'établissement d'une caisse d'économie.

Atteint

44



## Article 26

### Allocation de déplacement

Objectif de justice et d'équité entre les personnes salariées.

- ▶ Inclure sur le formulaire de l'employeur la notion de route de gravier. **Atteint**
- ▶ Les stationnements sont gratuits pour les personnes salariées ayant un requis de voiture.

Ce sujet devra être traité à la prochaine négociation nationale

Retiré

- ▶ Le kilométrage est calculé à partir d'un seul port d'attache. **Atteint**
- ▶ Établir des modalités de paiement particulier, notamment pour le kilométrage entre le domicile, la clientèle et le port d'attache. **Atteint**
- ▶ Établir les modalités du calcul du temps pour les heures de dîner, les débuts et fins de journée. **Atteint**
- ▶ Paiement des repas lors des déplacements. Différenciation entre Québec, Portneuf et Charlevoix. Inclure la notion de forfait. **Atteint**

45

SPT  
ISS

SYNDICAT  
UNION OF  
TECHNICAL PERSONNEL  
IN THE STATE OF QUEBEC

CAPITALE NATIONALE PP-CSN



#### Lettres d'entente

Lettre d'entente n° 1 relative à la lettre d'entente no 20 et aux dispositions nationales de la convention collective

Lettre d'entente n° 2 relative à l'aménagement du temps de travail

Lettre d'entente n° 3 relative à la coordination professionnelle

Lettre d'entente n° 4 au Comité de révision des exigences particulières des postes

Lettre d'entente n° 5 relative aux vacances des personnes salariées à temps partiel.

Lettre d'entente n° 6 relative à la structure de poste d'éducateurs au CRDIQ

Lettre d'entente n° 7 relative au stationnement du CHU de Québec-UL

46

SPT  
ISS

SYNDICAT  
UNION OF  
TECHNICAL PERSONNEL  
IN THE STATE OF QUEBEC

CAPITALE NATIONALE PP-CSN



## Arrangements locaux

Arrangement local n° 1 relatif au Comité conjoint santé et sécurité au travail et comité intersyndical

Arrangement local n° 2 relatif à la composition et au fonctionnement du Comité local d'amélioration continue (CLAC)

47

