CENTRE DE SANTÉ TULATTAVIK DE L'UNGAVA

ENTENTE LOCALE CSN

2006-2010

1. L'employeur fournit un local pour les activités syndicales. Ce local inclus un bureau, des chaises et une filière avec serrure. Si possible, un téléphone avec une ligne pour les appels locaux seulement sera disponible. Tout appel interurbain sera aux frais du syndicat local. Ce local sera partagé par les syndicats du Centre de Santé Tulattavik de l'Ungava.

2. L'employeur fournit un repas chaud gratuit au personnel de nuit du département et un repas chaud à tous les repas au conducteurs du service au patient durant leur quart de travail. L'employeur fournit également un four à micro-ondes pour réchauffer cedit repas. L'employeur fournit également un repas gratuit à l'employé qui n'est pas en mesure de prendre l'heure de repas du midi allouée à son horaire de travail durant la visite de spécialistes à Kuujjuaq. Dans un tel cas, l'employeur doit évaluer la situation au préalable et si nécessaire, signer et faire parvenir à la cafétéria la demande pour un repas gratuit.

3. La section « Autres bénéfices » des disparités régionales sera modifiée afin de permettre le transport d'une voiture ou d'une camionnette (ou l'équivalent) selon les règles suivantes: l'employeur remboursera à l'employé le coût de transport par bateau. L'employé a le choix de ramener une voiture ou une camionnette en lieu et place des deux véhicules récréatifs transportés par bateau tel que prévu dans la politique de l'employeur.

Lors du transport d'une voiture ou d'une camionnette par bateau, l'employé doit préalablement obtenir l'autorisation de transport écrite du service des ressources humaines, effectuer ses démarches auprès du transporteur et payer directement les frais de transport. Lors de l'arrivée du véhicule, l'employé sera remboursé pour les frais de transport maritime sur présentation de pièces justificatives (lettre de transport). Tout autre coût facturé par le transporteur (matières dangereuses, préparation, emballage, normes, livraison au quai maritime et autres) est à la charge de l'employé.

Pour les véhicules récréatifs, l'employeur paiera directement au transporteur les frais encourus pour le transport d'un (1) véhicule récréatif par avion ou de deux (2) véhicules récréatifs par transport maritime. L'employeur assume aussi les coûts relatifs aux matières dangereuses. L'employé doit préalablement obtenir l'autorisation de transport écrite du service des ressources humaines et faire ses démarches pour la déclaration des matières dangereuses. Les coûts inhérents à la préparation du/des véhicules pour le transport, la mise aux normes et autres sont à la charge de l'employé. L'employeur remboursera les frais de transport (aérien ou maritime) lors de l'achat d'un véhicule récréatif neuf acheté localement.

Si les frais correspondent à un transport aérien, l'employé perd définitivement tout droit de transport d'un autre véhicule. Les frais seront remboursés à l'employé sur présentation d'un compte de dépenses et de la facture originale émise par le fournisseur.

Les employés ne peuvent se prévaloir que d'une seule option, soit le transport d'une voiture ou d'une camionnette par transport maritime, soit le transport d'un véhicule récréatif par transport aérien, soit le transport de deux véhicules récréatifs par transport maritime. L'utilisation de l'une de ces options met définitivement fin au droit de l'employé pour un transport de véhicule. Ce bénéfice est utilisable pendant les deux (2) premières années suivant la date d'embauche. Le transfert des droits de transport de véhicule entre employés n'est pas autorisé.

4. L'employeur révisera, en collaboration avec les employés concernés, les descriptions de tâches. Ces descriptions de tâches seront disponibles auprès du supérieur immédiat. Une copie sera remise au syndicat après la révision.

5. L'employeur permet au syndicat local d'utiliser les photocopieurs lui appartenant. Cependant le syndicat devra fournir son propre papier.

6. L'employé qui doit se déplacer en avion (sorties vacances ou affaires) bénéficie d'une protection en cas de décès ou de mutilation par le biais d'une police d'assurance de l'établissement. L'employeur assume 100% des frais de ladite assurance. Cette protection s'ajoute aux protections déjà offertes par la police d'assurance du Conseil de la Santé et du Travail.

7. Advenant qu'un employé manque sa correspondance pour aller à son port d'attache, l'employeur lui remboursera une journée de travail si l'employé se présente dans son service et effectue du travail à distance ou tout travail rattaché à sa fonction demandé par son supérieur immédiat.

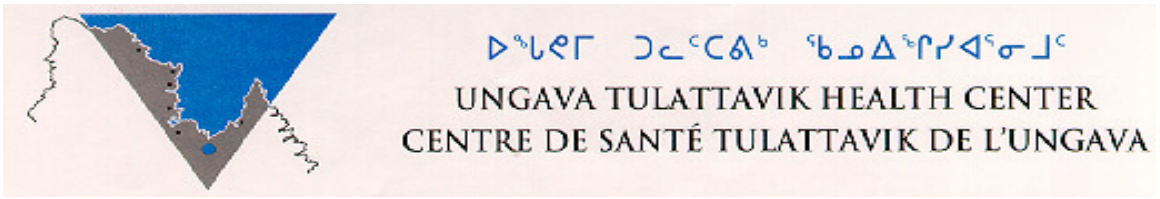
8. Lors du déménagement de la localité d'embauche au lieu de travail, les kilos accordés pour les meubles meublants sont de 150 kilos pour l'employé seul ou en couple. Une famille constitué de trois personnes et plus se verra accordé 200 kilos. Les kilos « effets personnels » ne sont pas transférables entre employés.

9. Sur approbation de la directrice générale, l'équipement et les outils seront fournis par l'employeur au foyer de groupe de Kuujjuaq et au centre de réadaptation de Salluit pour les excursions et des activités spécifiques.

10. Le transport de nourriture entre l'aéroport et la résidence de l'employé sera maintenu pour les employés dont le cargo est prépayé par l'employeur.

11. Les régimes de travail à temps partagé (2-2 mois ou 3-3 mois) sont disponibles pour les employés de l'unité de négociation après évaluation du supérieur immédiat sur l'admissibilité en relation avec le titre d'emploi et les tâches spécifiques. Les modalités d'application des régimes sont détaillées dans les contrats prévus. (Annexes 1 et 2)

12. Si des dispositions supérieures étaient consenties dans les dispositions locales et dans les ententes locales de la FIQ, ces dites dispositions seraient applicables pour les employés de l'unité de négociation CSN, en autant qu'elles soient transférables.



TRAVAIL À TEMPS PARTAGÉ CSN (*ANNEXE 1)*
(3 périodes de travail par année, de 2 mois consécutives chacune)

Les parties liées à la présente entente conviennent ce qui suit :

Sur demande écrite faite 60 jours à l'avance, un poste à temps partagé d'une durée d'un (1) an peut être accordé à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet qui en fait la demande.

Les périodes de travail et de congé sont de 2 mois chacune. Les dates de prise de congé doivent, avant le début du congé, être convenues avec le supérieur immédiat.

La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente entente est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent aux personnes salariées à temps partiel pendant la durée de l'entente.

De plus, pour la durée de l'entente, la personne salariée ne pourra bénéficier d'aucun autre congé sans solde autre que ceux établis à la présente entente.

MODALITÉS RELATIVES AU POSTE À TEMPS PARTAGÉ

1) Ancienneté et expérience

La personne salariée accumule son ancienneté et son expérience aux fins d'avancement d'échelon au prorata du temps travaillé.

2) Assurance collective

Durant sa période de congé, la personne salariée doit maintenir sa participation en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet (part employé et part employeur).

3) Droit de postuler

Pendant la durée de l'entente, la personne salariée a droit de poser sa candidature sur tout poste affiché. Cependant, l'obtention d'un poste met fin à la présente entente à la date d'occupation du nouveau poste.

4) Difficulté de remplacement

La personne salariée doit demeurer en poste jusqu'à ce que le-la remplaçant(e) soit sur place.

5) Disparités régionales

Pour la durée de l'entente la personne salariée bénéficie des avantages consentis à une personne salariée sans dépendant, au prorata du temps travaillé, pour ce qui a trait aux avantages suivants:

- ✓ Prime de vie chère;
- ✓ Kg pour le transport des effets personnels jusqu'à concurrence de 378 kilos pour les deux premières années de service;
- ✓ Entreposage des effets personnels;
- ✓ Prime d'éloignement;
- ✓ Seuls frais de transport assumés par l'employeur: Transport payé (point d'embauche comme référence) au début et à la fin de chaque période de deux (2) mois de travail.

6) Logement

Le logement de la personne salariée en congé durant le contrat de travail à temps partagé doit être disponible pour le-la remplaçant(e).

7) Fin de l'entente pour le poste à temps partagé

À chaque année, à la date d'expiration de l'entente, celle-ci est automatiquement prolongée pour une (1) autre année, à moins que la personne salariée ne désire reprendre son poste à temps complet à la date d'expiration de l'entente et qu'elle en avise l'employeur, par écrit, au moins soixante (60) jours avant la date d'expiration.

Un congédiement ou une démission de la personne salariée détentrice du poste met aussi fin à la présente entente.

Cette entente est un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent sous aucun prétexte. La présente entente ne peut servir qu'à des fins locales et en aucun cas elle ne pourra être utilisée à des fins régionales ou provinciales.

En tout temps et suite à une décision conjointe entre les parties concernées, cette entente pourra prendre fin avec un préavis de soixante (60) jours.

Signée à _____ le _____ jour de _____ 200___

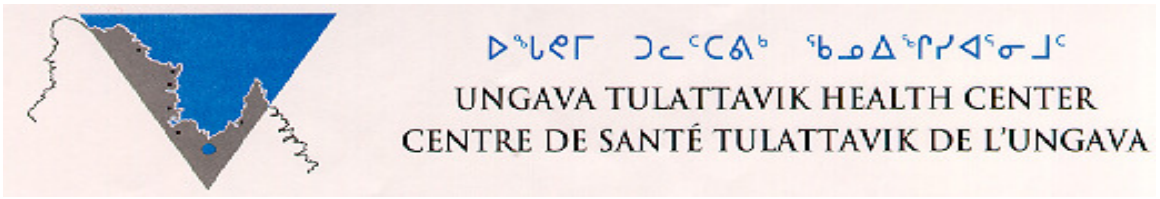
Employé(e): _____ Matricule: _____

_____ _____

Ressources humaines **date**

P.J.: Calendrier des périodes travail / congé

CC: Employée Supérieur immédiat Service des salaires CSN



TRAVAIL À TEMPS PARTAGÉ CSN (*ANNEXE 2)*
(2 périodes de travail par année, de 3 mois consécutives chacune)

Les parties liées à la présente entente conviennent ce qui suit :

Sur demande écrite faite 60 jours à l'avance, un poste à temps partagé d'une durée d'un (1) an peut être accordé à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet qui en fait la demande.

Les périodes de travail et de congé sont de 3 mois chacune. Les dates de prise de congé doivent, avant le début du congé, être convenues avec le supérieur immédiat.

La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente entente est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent aux personnes salariées à temps partiel pendant la durée de l'entente.

De plus, pour la durée de l'entente, la personne salariée ne pourra bénéficier d'aucun autre congé sans solde autre que ceux établis à la présente entente.

MODALITÉS RELATIVES AU POSTE À TEMPS PARTAGÉ

1 Ancienneté et expérience

La personne salariée accumule son ancienneté et son expérience aux fins d'avancement d'échelon au prorata du temps travaillé.

2 Assurance collective

Durant sa période de congé, la personne salariée doit maintenir sa participation en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet (part employé et part employeur).

3 Droit de postuler

Pendant la durée de l'entente, la personne salariée a droit de poser sa candidature sur tout poste affiché. Cependant, l'obtention d'un poste met fin à la présente entente à la date d'occupation du nouveau poste.

4 Difficulté de remplacement

La personne salariée doit demeurer en poste jusqu'à ce que le-la remplaçant(e) soit sur place.

5 Disparités régionales

Pour la durée de l'entente la personne salariée bénéficie des avantages consentis à une personne salariée sans dépendant, au prorata du temps travaillé, pour ce qui a trait aux avantages suivants:

- ✓ Prime de vie chère;
- ✓ Kg pour le transport des effets personnels jusqu'à concurrence de 378 kilos pour les deux premières années de service;
- ✓ Entreposage des effets personnels;
- ✓ Prime d'éloignement;
- ✓ Seuls frais de transport assumés par l'employeur: Transport payé (point d'embauche comme référence) au début et à la fin de chaque période de trois (3) mois de travail.

6 Logement

Le logement de la personne salariée en congé durant le contrat de travail à temps partagé doit être disponible pour le-la remplaçant(e).

7 Fin de l'entente pour le poste à temps partagé

À chaque année, à la date d'expiration de l'entente, celle-ci est automatiquement prolongée pour une (1) autre année, à moins que la personne salariée ne désire reprendre son poste à temps complet à la date d'expiration de l'entente et qu'elle en avise l'employeur, par écrit, au moins soixante (60) jours avant la date d'expiration.

Un congédiement ou une démission de la personne salariée détentrice du poste met aussi fin à la présente entente.

Cette entente est un cas d'espèce et ne pourra être invoquée à titre de précédent sous aucun prétexte. La présente entente ne peut servir qu'à des fins locales et en aucun cas elle ne pourra être utilisée à des fins régionales ou provinciales.

En tout temps et suite à une décision conjointe entre les parties concernées, cette entente pourra prendre fin avec un préavis de soixante (60) jours.

Signée à _____ le _____ jour de _____ 200____

Employé(e): _____ Matricule: _____

_____ _____

Ressources humaines **date**

P.J.: Calendrier des périodes travail / congé

CC: Employée Supérieur immédiat service des salaires CSN

Ententes locales CSN – 2006-2010

En foi de quoi, les parties ont signé ce 7 décembre 2007, à Kuujjuaq.

N.B.: En ce qui concerne l'application, l'interprétation et le règlement de tout litige, la version française prévaut pour l'ensemble des ententes locales, soit les 12 articles et les annexes 1 et 2.

Pour L'Employeur

Madge Pomerleau, Directrice générale

Michel Mondoux, Directeur des services administratifs

Jacques Poliquin, Directeur des soins infirmiers et des services hospitaliers

Christiane Meunier, Conseillère en gestion des ressources humaines

Pour le Syndicat des travailleurs et travailleuses du Centre de Santé de l'Ungava (CSN)

France Roussel, Agente de griefs

Serge Doiron, Agent pour la santé et Sécurité au travail

Michelle Audy, Présidente