

JOURNAL SYNDICAL

ÉDITION VACANCES



DANS CETTE ÉDITION

MOT DE LA PRÉSIDENTE - 2,3

LA SURCHARGE - 4,5

NÉGO - 6

TOUT SUR LES VACANCES - 7,8,9,10

TRAVAILLER DANS UN MILIEU SAIN - 11

VERSION DE FAITS - 12,13

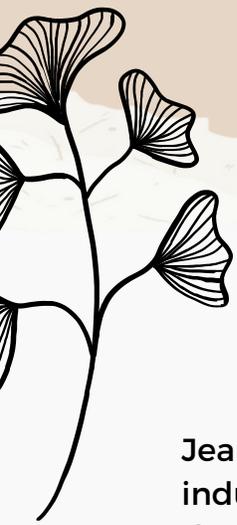
INVALIDITÉ ET VACANCES - 14

DÉPLAISANT DÉPLACEMENT - 15,16,17

AIC DE FAÇON OCCASIONNELLE - 18,19

SUIVEZ-NOUS - 20





MOT DE LA PRÉSIDENTE

Jean Noel Grenier, professeur titulaire au département des relations industrielles de l'université Laval, mentionne qu'il existe une dégradation des conditions de travail dans le secteur public. Son discours sur plusieurs décennies est malheureusement toujours autant d'actualité. Selon lui, lors de nos demandes, le gouvernement fait tout pour apeurer la population, ses employés et ainsi conserver le monopole de la négociation et au final de faire accepter des offres réduites.

Le gouvernement actuel le sais trop bien et utilise lui aussi ce stratagème afin de nous 'casser'. Vous avez sans doute remarqué les différences de traitement du personnel octroyé pendant l'application des arrêtés ministériels. Juste à regarder les propositions gouvernementales sur le temps supplémentaire des temps pleins versus les temps partiels. Ces disparités sont créatrices d'inéquité, de jalousie voir de conflit. La vieille maxime de diviser pour mieux régner est toujours activement utilisée par nos décideurs.

Pourtant, nos prétentions sont fondées.

Lors de l'activité de mobilisation nationale: post it "y a des limites à", vous avez été plusieurs à parler de meilleure rémunération.

Il est réaliste de demander une rémunération qui reconnait vos efforts quotidiens afin de donner des soins de qualité. Votre préoccupation à conserver une qualité de soins optimale malgré votre surcharge ressort dans vos commentaires. C'est tout à fait admirable, l'envers de la médaille: ce don de soi peut devenir vite épuisant. Investir un peu de votre temps afin de défendre vos conditions de travail n'est pas juste pour vous. Vos patients aussi en bénéficieront.

Les luttes syndicales ont comme objectif l'amélioration générale des conditions de travail. Malgré les détracteurs politiques, radiophoniques et voir parfois même certaines collègues, il faut se souvenir que les combats syndicaux ont eu des effets positifs sur l'avenir de notre société. Pensez juste aux congés parentaux, aux garderies, à l'équité salariale, au rregop.

Eh oui, le maintien des acquis demeure au cœur des préoccupations syndicales, tout comme l'amélioration des services public tel que la santé et l'éducation. L'amélioration de ces services est un choix politique que nos dirigeants doivent prioriser. Des groupes pour le secteur privé s'activent auprès du gouvernement à faire valoir leur vision.

Afin de ne pas être reléguées au rang de simple spectatrices, de se faire tasser et juste de subir, il faut savoir qu'aux tables de négociation, le rationnel compte moins que l'opinion publique; que la grève est un outil essentiel et que le rapport de force ne se construit pas à la table de négociation.

La mobilisation à l'extérieur de la table de négociation compte pour beaucoup pour faire bouger le gouvernement et améliorer les offres ou leur faire faire des reculs (comme sur le ts, la retraite...).

Nous arrivons donc à la mobilisation.

Plus nous serons mobilisées, unies et déterminées face à ce gouvernement , plus nous aurons la chance de faire des gains.

Soyons fermes, tenons nous, n'ayons pas peur et mobilisons nous.

Faisons comprendre à ce gouvernement qu'il y a des limites à ses offres ridicules.

Nathalie Bélanger

OTPP

En ces temps difficiles où nous sommes confrontées à un manque de ressources, le plan de surcapacité du ministre Dubé amplifie la surcharge déjà présente sur plusieurs unités au CHUM.

Plusieurs pensent à tort qu'il y a une pénurie d'infirmières mais non, il n'y en a jamais eu autant inscrites au tableau de l'OIIQ. Le manque de ressources criant dans le réseau de santé public est causé par l'exode des professionnelles vers le privé!

Les médias font parfois état de notre "chance" de ne pas avoir de TSO au CHUM mais à quel prix?...

Le non remplacement et la substitution de titres d'emploi entraînaient déjà une surcharge et un épuisement des équipes. Avec les déplacements du personnel et le plan de surcapacité (qui peut amener jusqu'à 4 surnuméraires par unité) la surcharge n'a jamais été aussi grande!

Avec elle, s'accroissent l'épuisement des équipes, la détresse et malheureusement, les départs...

Comment compétitionner? Comment retenir notre monde?

La loi sur les ratios est un moyen certain qui contribuerait à l'amélioration de nos conditions de travail ainsi que la bonification de nos conditions salariales qui doivent compétitionner avec le privé afin de faire revenir les professionnelles qui ont déserté le bateau public...

Dans nos demandes pour la prochaine convention collective nationale (CCN), les ratios et l'élimination progressive des agences de placement en font partie et nous aurons besoin de vous pour montrer au gouvernement que cette fois, la rareté des "anges gardiens" ça se paye et qu'il faut en prendre soin!

Dans les pays où une loi sur les ratios a enfin été obtenue, il a fallu avoir la population derrière les professionnelles et cela a été possible lorsque les dénonciations ont débuté. Comme la CAQ est très sensible à l'opinion publique, cela pourrait aussi influencer leurs décisions. Car on va se le dire, la CAQ veut du privé! Et le privé, c'est prouvé dans de nombreuses études que ce n'est pas bon pour la santé des populations lorsqu'on compare aux pays avec un bon système de santé public.

Et comment dénoncer sans crainte de représailles?...

Une de nos demandes pour la prochaine CCN concerne aussi cette loi d'omerta afin d'éviter toute représaille aux lanceurs d'alertes. D'ici la signature, nous vous demandons de nous aviser de toute surcharge (confidentielle) soit par téléphone au poste 26593, soit par courriel au : spss.tot.chum@ssss.gouv.qc.ca, ou via notre site internet : fiqsante.qc.ca/chum où vous verrez le logo :



Un article très intéressant paru à l'été 2022 dans la revue de l'OIIQ fait un parallèle entre nos devoirs déontologiques vs nos devoirs de loyauté envers notre employeur et nous fait comprendre que notre code de déontologie a préséance sur notre contrat de travail et que les gestionnaires qui sont aussi des professionnels avec un Ordre, doivent aussi tenir compte de leur code de déontologie.

**Sylvie Leduc et Myriam Levesque, secteur OTPP, poste 26593
ou spss.tot.chum@ssss.gouv.qc.ca**

**En temps de négociation,
pour assurer la réussite de
nos moyens de pression, faire
circuler l'information,
c'est crucial!**

Reste informée en :

- ▶ Contactant ton équipe syndicale locale
- ▶ Participant aux assemblées générales et aux actions de mobilisation
- ▶ T'inscrivant à l'Info-Négo
- ▶ Visitant le site web de la FIQ

Négociation

**Y'A DES
LIMITES**



fiqsante.qc.ca/nego

Tout sur les vacances



À toutes les périodes de vacances, nous recevons un volume de questions très élevé. Bien qu'il nous fasse plaisir de répondre à vos questions, nous croyons que plusieurs des informations concernant les vacances méritent d'être comprises avant le début des choix de vacances. Donc, nous tenterons de faire le tour de la question afin que vous soyez des expertes de la question. Les informations présentées dans cet article proviennent principalement de l'article 21 de la convention collective nationale (CCN) et la matière 11 de la convention collective locale (CCL). Bien sûr, nous demeurons disponibles pour toute question ou problématiques spécifiques.

Congé annuel

Nos deux conventions collectives utilisent l'appellation congé annuel pour désigner ce que nous appelons vacances dans notre lexique quotidien. Il est important de définir les deux éléments principaux en lien avec les vacances : la durée et la rémunération. Toutes les salariées ont droit à quatre semaines de vacances et ce, même pour celles qui n'ont pas accumulé une année de service en date du 30 avril. À partir de 17 années de service (il ne s'agit pas de l'ancienneté, mais bien la période entre la date d'embauche et le 30 avril de l'année en question), une journée de vacances est ajoutée au quantum du congé annuel sur une base permanente. D'ailleurs, une journée est ajoutée à chaque deux ans au quantum jusqu'à concurrence de 5 semaines. Les membres détenant un poste à temps complet accumulent leurs vacances en quantum temps. À titre d'exemple, une salariée détenant moins de 17 ans de service en date du 30 avril accumule 1,66 jours de vacances par mois. Les membres détenant un poste à temps partiel accumulent leurs vacances en argent. Les membres à temps partiel avec moins de 17 ans d'années de service accumulent 8% du salaire global. Bien évidemment que les membres avec plus de 17 ans d'années de service accumulent plus de journée par mois (pour les TC) ou de pourcentage du salaire global (pour les TP) et ce, en fonction de leurs années de service.

	<i>TC (article 21.03 CCN)</i>	<i>TP (article 7.10.3 CNN)</i>
<i>Moins de 17 ans</i>	1,66 j par mois = 20 jours	8% du salaire global
<i>17 et 18 ans</i>	1,75 j par mois = 21 jours	8,4% du salaire global
<i>19 et 20 ans</i>	1,83 j par mois = 22 jours	8,8% du salaire global
<i>21 et 22 ans</i>	1,92 j par mois = 23 jours	9,2% du salaire global
<i>23 et 24 ans</i>	2,00 j par mois = 24 jours	9,6% du salaire global
<i>25 ans et plus</i>	2,08 j par mois = 25 jours	10% du salaire global

N. B. Le salaire global ne comprend pas les primes de soir, de nuit, rotation et de fds.



Période de congé annuel

La période de congé annuel s'étend du 1er mai au 30 avril. Elle correspond à la période pendant laquelle est accumulé le quantum temps ou le salaire global, qui le cas échéant établit la rémunération des vacances. Donc, vous travaillez présentement pour accumuler vos vacances de l'an prochain et, inversement, vous écoutez les vacances accumulées l'an passé. La CCL définit la période normale de congé annuel comme étant la période allant du 1er juin au 30 septembre. L'employeur ne peut pas exiger que vous preniez vos vacances à l'extérieur de cette période (CCL 11.06).

Choix de vacances

Vous avez le droit de prendre l'ensemble de votre congé annuel de façon continue ou de le diviser en plusieurs périodes d'une durée minimale d'une semaine. Par contre, l'ancienneté ne vous permet que de prioriser un choix par affichage de liste de choix de vacances (CCL 11.10). Si la période d'affichage est complétée et que vous êtes mutée sur un autre poste, votre choix de vacances vous suit. Si vous avez obtenu un poste dans un autre centre d'activités, le choix doit se faire dans le centre d'activités où votre nouveau poste a été confirmé. Si votre poste est à l'équipe volante mais que vous détenez un remplacement, le choix de vacances est exprimé dans le centre d'activités de votre remplacement en autant que la durée du remplacement s'étende jusqu'à la date du congé annuel (CCL 11.09).

Affichage du choix de vacances

Chaque année comporte deux périodes de choix de vacances. Les périodes de choix de vacances débutent le 1er mars et le 1er septembre et se conclut le 15 de ces mois respectifs. La préférence émise par les salariées est accordée en fonction de l'ancienneté à l'intérieur d'un même centre d'activité, regroupement de titre d'emploi et quart de travail. L'employeur a l'exigence d'afficher le programme des congés annuels le 15 avril et le 30 septembre (CCL 11.08). Une fois affiché, le programme de vacances ne peut être modifié, sauf dans les cas d'échange ou report du congé annuel.

Quotas calcul

La première période pour laquelle un calcul des quotas de vacances est nécessaire est la période normale de congé annuel. Le calcul se fait ainsi :

70% du total du quantum de vacances (en jour) de toutes les salariées d'une même liste divisé par 5 = le nombre de quotas de semaines de vacances arrondi à la hausse qui doivent être réparties sur les semaines entre le 1er juin et le 30 septembre

Pour les quotas de la période allant du 1er octobre jusqu'à la fin mai, il doit refléter le nombre de semaine restantes pour l'ensemble des membres d'une même liste.



Vacances de l'annexe 8

Sachez que lorsque vous intégrez l'annexe 8, vos heures de vacances en banque sont converties pour correspondre à l'horaire de 33 heures (équivalent à 4 quarts de 8,25h). Par exemple, si vous avez 2 semaines de vacances en banque au moment d'intégrer l'annexe 8, vos 10 jours équivalant à 75 heures de vacances seront convertis en 8 jours équivalant 66 heures. Il est important de comprendre que cette conversion n'affecte pas la durée de vos vacances, mais plutôt la rémunération de celles-ci. Ainsi, vous continuez d'avoir le droit de prendre le même nombre de semaine qu'avant d'avoir intégré l'annexe 8. Cette conversion comporte une petite subtilité pour celles qui fractionnent des vacances; lorsque convertie; le fractionnement d'une semaine de vacances ne vous donne plus droit à 5 jours, mais plutôt 4 jours. Le mécanisme inverse se produira si ou lorsque vous retirez votre adhésion de l'annexe 8. Donc, lorsque vous sortez de l'annexe 8, vos semaines seront reconverties de 4 quarts de 8,25 heures en 5 quarts de 7,5 heures.

Pour toute problématique spécifique qui n'a pas été évoquée dans cet article, nous serons heureux de pouvoir vous répondre au 34298 ou via le courriel spss.agente.chum@ssss.gouv.qc.ca. À titre informatif, sachez qu'il est plus facile de faire des interventions lorsque vous nous communiquez vos problématiques le plus tôt possible avant la fin du choix de vacances.



Travailler dans un milieu sain

Je me présente, Mélanie Di Palma, inhalothérapeute depuis maintenant 20 ans. J'ai l'honneur d'avoir été élue sur le mandat de VP à la condition féminine l'automne dernier. Mon rôle général est de m'assurer que les professionnelles en soins œuvrent dans un milieu équitable et sans violence (autant les hommes que les femmes).

Parlant de violence, je trouve primordial que nous démystifiions ensemble plus en profondeur ce concept, puisque celui-ci est parfois mal compris. Il est erroné de croire que la violence est associée seulement aux agressions physiques. En effet, la violence peut se concrétiser par différentes formes de mauvais traitement, telles que l'intimidation, les fausses rumeurs, le harcèlement, les dommages matériels, le stress psychologique, le viol, etc.

De plus, le constat est très difficile, mais nous ne pouvons nier que les femmes sont davantage confrontées à ces problématiques de violence dans le cadre de leur emploi. Alors, ne fermons pas les yeux face à ce triste constat et luttons ensemble pour un climat de travail sain.

Effectivement, le devoir collaboratif pour affronter ce phénomène demeure très important et c'est pour cette raison que je vous encourage fortement à ne pas rester dans le silence si vous subissez ou que vous êtes témoins d'une situation inacceptable. N'oubliez jamais qu'au CHUM, c'est tolérance zéro, donc n'hésitez jamais à signaler une situation.

En bref, dénoncer collectivement le caractère inexcusable de la violence fondée sur le genre et redonner aux femmes le pouvoir de s'exprimer sont deux combats fondamentaux que je tenterai de vaincre.

**Mélanie Di Palma
VP condition féminine**

VOUS ÊTES CONVOQUÉ PAR VOTRE GESTIONNAIRE ET L'ON VOUS DEMANDE UNE « VERSION DE FAITS » :

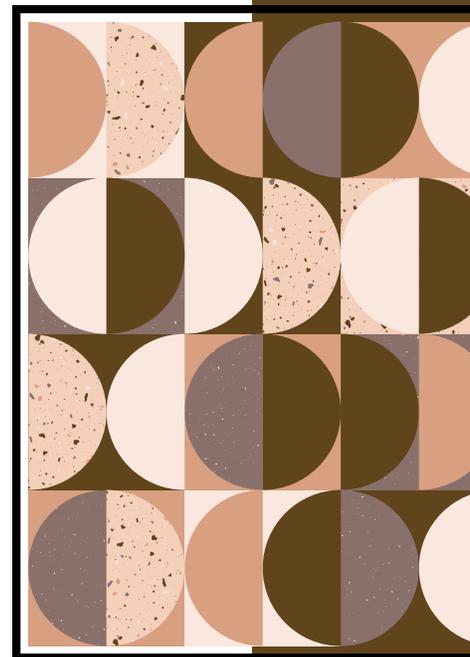
Il est possible que durant votre carrière, vous soyez amenée à être rencontrée par l'Employeur pour ce que l'on appelle une « **version de faits** ». Celle-ci fait référence, notamment, à des problématiques ou lacunes au niveau de votre prestation de travail.

La position syndicale est que vous devriez être **représentée syndicalement** pour ce type de rencontre. Il faut noter que lorsqu'il y a présence syndicale, un représentant de l'Employeur appartenant au service des relations de travail sera également présent.

Par contre, l'Employeur ne partage pas entièrement notre interprétation de la convention collective. L'Employeur définit deux types de mesures différentes, à savoir : les mesures disciplinaires et administratives.

Certains chefs d'unité ne considèrent pas nécessaire de nous convoquer lors de version de faits pour événements de nature disciplinaire mineurs et pour toute rencontre de nature administrative. Notre équipe syndicale n'est pas du tout du même avis et nous avons à cœur de représenter nos membres à la fois pour des mesures disciplinaires et administratives.

Nous sommes particulièrement préoccupées de l'absence de représentation syndicale lorsqu'il s'agit de questions d'ordre administrative puisque l'Employeur est très réticent à retirer ce type de mesure au dossier de la salariée et ce, même au-delà du délai d'un an.



Malgré que l'employeur se permette de convoquer des rencontres pour version de faits sans présence syndicale, sachez que vous avez, en tout moment, **le droit d'exiger la présence d'un représentant** si vous sentez que quelque chose vous est reproché. Attention, vous ne pouvez pas refuser d'être rencontrée par votre chef d'unité avant d'en connaître le motif, mais si vous sentez que l'on vous pose des questions concernant des situations précises et que cela ressemble un peu trop à un interrogatoire, il s'agit probablement d'une rencontre qui sera considérée comme une version de faits. À partir de ce moment, vous avez le droit de demander de mettre un terme à la rencontre et demander un report pour un moment où vous pourrez être accompagnée d'un représentant syndical.

Il faut également faire attention lorsque vous vous confiez auprès de votre chef d'unité puisqu'il se peut que celui-ci ne sache pas s'il doit mettre son chapeau de bienveillance ou de figure d'autorité. Autrement dit, votre volonté de vouloir être la plus honnête et transparente possible peut se retourner contre vous dans certaines circonstances. On vous invite à la prudence à cet égard.

Pour finir, sachez que les versions de faits effectuées en dehors de vos heures de travail doivent être rémunérées puisqu'elles sont considérées comme du temps de travail.

SACHA NELSON-MASSE
VP RELATIONS DE TRAVAIL





invalidité et vacances: que faire?

Invalidité ou maladie c'est pareil pour nous. Nous utilisons plus souvent le mot invalidité car c'est ce qui est défini par la convention collective.

Si une invalidité débute alors que les vacances sont déjà en cours, les vacances se poursuivent comme prévues.

La période d'invalidité débutera au jour un du retour au travail prévu (délai de carence et ensuite assurance salaire).

Imaginons que vous avez choisi vos vacances et qu'une semaine avant de partir en vacances, vous tombez malade pour une durée d'un mois ou plus.

Que faire de ses vacances?

NON! les vacances ne sont pas automatiquement reportées. Donc oubliez cette avenue, personne ne le fera pour vous.

La convention locale art 11.12 prévoit que vous devez aviser l'employeur et ce jusqu'à 24 h avant le début de vos vacances.

Envoyez un courriel à votre commis aux horaires, votre chef et au bureau de santé. En plus de laisser une preuve de votre demande, vos vacances seront alors 'banquées'.

Si vous êtes déjà en invalidité lors du choix de vacances, vous devez choisir tel que normalement prévu à la convention collective.

Tout comme dans l'exemple précédent, vous devez aviser pour le report de vos vacances afin qu'elles soient 'banquées' et ce au moins 24 h avant le début de celles-ci.

En période d'invalidité ou de retour au travail progressif, nous vous suggérons de reporter vos vacances.

Vous êtes en retour progressif et vous voulez absolument prendre des vacances, sachez que vous perdrez du temps de retour progressif.

Ce qui au bout du compte pourrait nuire à votre retour. Alors à vous de voir après nous avoir contacté au 15009 pour connaître les avantages et les inconvénients.

Vous êtes en invalidité et vous rêvez de vraies vacances? Vous voulez ou devez sortir du pays pour visiter votre mère? Vous voulez absolument prendre des vacances avant un retour progressif?

Pas de soucis... Par contre, il ne faut pas que ce soit en contre indication avec vos traitements.

Faites les prescrire par votre médecin traitant afin que tout soit conforme et que vous soyez protégée.

Vous serez alors payée à 100% au lieu du 80% de l'assurance salaire.

N'hésitez pas à nous contacter si vous êtes en invalidité au : 15009 ou spss.inval.sst.chum@ssss.gouv.qc.ca

DÉPLAISANT DÉPLACEMENT

Vous venez tout juste de commencer votre quart de travail et on vous informe que vous serez déplacée vers une autre unité.

Pouvez-vous refuser ce déplacement?

Malgré le fait que vous jugez que ce déplacement est illégitime, vous ne pouvez pas refuser ce déplacement. Refuser un déplacement peut être considéré comme un refus de travail et quitter votre lieu de travail pour cette raison peut se traduire par une absence non autorisée.

Une seule absence non autorisée peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire.

Donc, que faire?

- D'entrée de jeu, vous avez le droit de **discuter avec le coordonnateur** d'activité pour argumenter les raisons qui vous portent à croire qu'il ne devrait pas y avoir de déplacement ou que ce ne soit pas vous qui devrait être déplacée. Ces échanges doivent restés courtois et respectueux.
- Vous pouvez également **contacter la gestion des remplacements** pour les informer que vous n'êtes pas formés sur l'unité visée et si tel est le cas, de demander s'il est possible de vous envoyer sur une autre unité. Notez que la gestion des remplacements n'a pas l'obligation d'honorer cette demande.
- Ultérieurement, vous pouvez **demandeur de vous faire former sur une unité spécifique** si vous êtes fréquemment déplacée sur une unité en particulier.

Malheureusement, vous n'avez pas été en mesure de convaincre les différents intervenants et vous êtes en route pour l'unité qui a été visée par le déplacement.

Que faire?

- Il est important de **vous présenter à l'AIC** afin de l'informer de votre arrivée et **d'adresser votre niveau d'aisance sur l'unité.**
- Vous devez signaler le fait que vous **n'êtes pas formée sur l'unité** et que vous n'êtes pas familière avec la clientèle, si tel est le cas.
- Normalement, l'AIC devrait prendre en compte **votre niveau d'expérience sur l'unité** et **vous attribuer une section en concordance** avec celui-ci. Si tel n'est pas le cas, il est très important d'en informer le secteur organisation du travail au syndicat via l'extension 26593.

Sur quelle base juridique pouvez-vous vous baser?

La matière 5 de la convention collective locale (spss CHUM, 2007) concerne le déplacement et vous protège à cet égard sauf si vous êtes détentrice d'un poste à l'équipe volante. Ceci étant dit, la position syndicale est que vous êtes concernées par la matière 5 si vous détenez un poste à l'équipe volante avec un remplacement officiel.

La matière 5 stipule qu'un déplacement peut être effectué seulement dans certaines situations précises :

- Une **absence imprévue** occasionnant un besoin urgent et impératif,
- Des **situations exceptionnelles, fortuites ou de force majeure** ou toute autre situation dont les parties (syndicat et employeur) conviennent d'un arrangement. Nous sommes conscients que l'état d'urgence lié à la pandémie et le contrat de 15000\$ a ouvert la porte à l'Employeur pour utiliser le déplacement comme mode de gestion. La position syndicale est que le déplacement ne peut pas être une solution au manque de personnel et de la mauvaise prévoyance des effectifs. Donc, une fois l'inconvénient subit et vécu, vous pouvez nous contacter au local syndical via le 34298 pour vous entretenir avec une des agentes en relations de travail pour évaluer la possibilité de déposer un grief.

Que devez-vous consigner comme preuve pour la suite de vos démarches?

- Répartition de l'unité d'origine et celle visée par le déplacement.
- Votre horaire où apparaît votre déplacement.
- La preuve de votre remplacement si tel est le cas.

De façon générale la meilleure façon pour ne pas être déplacée ou l'être le moins possible, est de faire partie de la structure départementale.

Quelles sont vos options pour entrer dans la structure?

- Obtenir un remplacement
- Obtenir un poste via l'affichage
- Obtenir un poste via le processus de postes vacants après affichage

Voici l'ordre de déplacement que l'Employeur prétend respecter lorsqu'il invoque la nécessité d'un déplacement :

- a) les salariées de l'équipe volante
- b) les CEPI de plus de 3 mois après la période d'intégration
- c) les détentrices de poste à temps partiel ayant exprimé une disponibilité additionnelle à leur poste
- d) les salariées de l'équipe de remplacement
- e) les titulaires de postes

Référence :

Spss CHUM (2007). Matière 5 notion de déplacement et ses modalités d'application, à l'exclusion de la rémunération. Dans Convention collective dispositions locales. FIQ

**SACHA NELSON-MASSE,
VP RELATIONS DE TRAVAIL**

Vous êtes AIC de façon occasionnelle?

Ceci vous concerne

Savez-vous que lorsque vous travaillez plus de la moitié de votre temps de travail comme AIC, la convention collective prévoit que l'entièreté de vos quarts de travail soient rémunérée comme AIC?

Ceci fait référence à l'article 7.05 de la convention collective : « Remplacement à diverses fonctions » (FIQ, 2021)
Cependant, une distinction est à faire entre les quarts de travail en 8h et ceux en 12h.

1) Vous avez un temps complet et votre horaire est en 8h
Le décompte se fait **par semaine** de travail.

Exemple :

Dimanche	lundi	mardi	mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Inf.clin. 7h45 -16h	AIC 7h45 -16h	/	Inf.clin. 7h45 -16h	AIC 7h45 -16h	AIC 7h45 -16h	/	/	Inf.clin. 7h45 -16h	Inf.clin. 7h45 -16h	Inf.clin. 7h45 -16h	/	AIC 7h45 -16h	AIC 7h45 -16h

En effet, dans cet exemple, la première semaine de travail devrait être entièrement rémunérée comme AIC (y compris les jours travaillés en tant qu'infirmière clinicienne) puisque 22h30 en tant que AIC ont été effectuées, donc **plus que la moitié du temps de travail sur une semaine.**

Par contre, la deuxième semaine de travail, devrait être rémunérée au prorata des heures effectuées en tant que AIC (dans l'exemple : 2 journées) puisque 15h en tant que AIC ont été effectuées, donc moins que la moitié du temps de travail sur une semaine.

2) Vous avez un temps complet et votre horaire est en 12h
 Le décompte se fait **par 2 semaines** de travail. Attention, deux points sont à différencier ici : le temps travaillé par journée et le temps travaillé par 2 semaines de travail.

Exemple :

Dimanche	lundi	mardi	mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Inf.clin. 7h45-16h + AIC 16h-20h	Inf.clin. 7h45-16h + Inf.clin. 16h-20h	/	/	Inf.clin. 7h45-16h + AIC 16h-20h	AIC 7h45-16h + Inf.clin. 16h-20h	/	/	/	AIC 7h45-16h + AIC 16h-20h	AIC 7h45-16h + AIC 16h-20h	AIC 7h45-16h	/	/

Premièrement, dans cet exemple, la journée du premier vendredi devrait être rémunérée entièrement comme AIC puisque 7,5h en tant que AIC ont été effectuées donc plus que la moitié du temps de travail sur une journée. Par contre, les journées du dimanche et jeudi de la première semaine devraient être rémunérées au prorata des heures effectuées comme AIC.

Deuxièmement, lorsque l'on compte les heures effectuées en tant que AIC sur **2 semaines**, on remarque que **plus de la moitié des heures ont été effectuées en tant que AIC** donc l'entièreté de la paie devrait être rémunérée en conséquence (comme AIC).

Référence :

FIQ (2021). Article 7.05 Remplacement à diverses fonctions. Dans Convention Collective.

Nancy Van Syngel,
VP Relations de travail

<https://www.fiqsante.qc.ca/chum/>

SUIVEZ-NOUS
POUR RESTER A
JOUR



SPSS-CHUM

