

Négociation locale FIQ-SIL Rapport d'étape - AGE

- ▶ Jeudi le 21 juin 2018
- ▶ Vendredi le 22 juin 2018



Powered by/

Plan de Présentation

- ▶ Contexte de négociation locale 2017-2018
- ▶ Les priorités de négociation locale FIQ-SIL
- ▶ État de situation
 - Bloc 1: Améliorer les conditions de vie au travail
 - Bloc 2: Bonifier les processus de mouvement de personnel
 - Bloc 3: Favoriser la stabilité en emploi
- ▶ La mobilisation

Le contexte de Négociation locale FIQ-SIL

3

- ▶ **Négociation des dispositions locales – Loi 30 + PL 10 (2017-2018)**
 - 36 séances de négociation depuis décembre 2017
 - Articles 14 à 25: Accord de principe
 - Articles 1 à 13 et 26: toujours en discussions
 - Rappel de l'échéancier: 18 mois
(fin prévue le 1^{er} octobre 2018)
 - À compter du 1^{er} octobre 2018:
Processus obligatoire de médiation - arbitrage

Les priorités de la négociation locale FIQ-SIL 2017-2018

4

- ▶ **Améliorer les conditions de vie au travail**
- ▶ **Bonifier les processus de mouvement de personnel**
- ▶ **Favoriser la stabilité en emploi**

État de situation

5

► Bloc 1 :
**Améliorer les conditions
de vie au travail**

Bloc 1- État de situation
Améliorer les conditions de vie au travail

6

- ▶ Horaire de travail
- ▶ Temps supplémentaire
- ▶ Congés de Noël et du Jour de l'an
- ▶ Congé annuel (Vacances)
- ▶ Congés fériés
- ▶ Congés sans solde
- ▶ IPS

Horaires de travail

7

Position de l'employeur:

- Les horaires de travail sont affichés 14 jours à l'avance;
- Chaque horaire de travail couvre une période de 8 semaines;
- Que l'horaire de travail (jours/poste) ne puisse être modifié sans un préavis de 7 jours;
- Refus d'intégrer les modèles d'horaires de 12 heures dans la convention collective
- Exclusion des AIC, chef d'équipe(inf + IA), coordonnatrice technique inhalo et Assistante Inhalo pour la répartition des fins de semaine

Temps supplémentaire

8

Position de l'employeur:

- Refus de l'employeur sur la demande à l'effet que le recours au temps supplémentaire ne constitue pas une pratique systématique de gestion pour les remplacements
- L'octroi du temps supplémentaire se fait selon la règle de l'ancienneté dans l'ordre suivant:
 - 1) Liste de TS / Titulaires de postes du centre d'activités
 - 2) EV qui ont une affectation de plus de 14 jours dans le centre d'activités
 - 3) Liste de TS / établissement

9

Temps supplémentaire (..suite)

□ Position de l'employeur:

- Modalités distinctes pour le TS planifié:
 - Affichage des besoins X 7 jours dans le centre d'activités
 - Expression de la dispo sur les TS affichés;
 - Octroi du TS planifié selon la règle de l'ancienneté
 - Salariée à TP: disponibilité minimale requise: 7/14 + 2 quarts de travail+ 1/2 WE
- Employeur peut en tout temps retirer ou annuler un TS cédulé à l'horaire

10

Congés de Noël et du jour de l'an

□ Position de l'employeur:

- La salariée a droit à 4 jours de congé consécutifs soit à Noël ou au jour de l'an. Elle peut accoler une 5^e journée de congé après entente avec l'employeur;
- L'octroi des congés de Noël et du jour de l'an se fait selon la règle suivante:
 - Par entente entre les salariées du centre d'activités et à défaut d'entente, par ancienneté;

11

Congés fériés

□ Position de l'employeur:

- Liste de 13 CF usuels;
- intégration de la demande syndicale: 2 congés fériés mobiles;
 - F-4 (jour du Souvenir) : Droit au congé à compter du 1^{er} novembre
 - F-9 (congé de la semaine de relâche): Droit au congé à compter du 1^{er} février
- Octroi des congés mobiles: la salariée doit s'entendre avec l'employeur. Réponse de l'employeur au plus tard 7 jours suivant la demande écrite, à défaut le congé mobile est accordé à la date demandée;

12

Congés fériés (...suite)

□ Position de l'employeur:

- Tous les CF doivent être pris au plus tard le 30 juin de chaque année;
- Répartition équitable des congés fériés entre les salariées d'un centre d'activités et d'un regroupement de titres d'emploi;
- TS applicable lors de la journée de la prise effective du CF déterminée par l'Employeur;
- Possibilité d'accumuler 5 jours de congés fériés dans une banque;

13

Vacances

□ Position de l'employeur:

- La période normale de vacances estivales: 18 semaines
 - Du dernier lundi de mai (fin mai) au dernier dimanche de septembre (fin septembre);
- Les quotas de vacances sont déterminés par l'employeur selon les besoins du centre d'activités, lesquels quotas ne peuvent être inférieurs à 1 (Retrait de la formule);
- L'AIC de jour travaillant dans un centre d'activités fonctionnant sur 3 quarts de travail est exclue de la détermination des quotas et s'entend avec l'Employeur quant à la prise de son congé annuel;

14

Vacances (...suite)

□ Position de l'employeur:

- Octroi des congés annuels par centre d'activités, par regroupement de titres d'emploi, par ancienneté, par quart de travail;
 - EV en affectation long terme choisit ses vacances dans le centre d'activités ou elle détient l'affectation;
- La salariée qui obtient un nouveau poste ou qui supplante pourra prendre son congé annuel aux dates initialement prévues, après entente avec l'employeur. À défaut, elle peut prendre les dates de l'ancienne titulaire du poste obtenu ou elle doit s'entendre avec l'employeur pour une autre date;

15

Vacances (...suite)

□ Position de l'employeur:

- Chaque semaine de vacances débute à 00h le lundi et se termine le dimanche à 24h;
- Modalités pour permettre les horaires 7/7 l'été sont intégrées à la convention collective;
- Possibilité de prendre 1 semaine de congé annuel fractionnée, en dehors de la période estivale;
- Report du congé annuel en cas d'absence maladie, CSST, congé parental, RPTÉ et assignation comme jurée;
- Remise de la rémunération de vacances selon la fréquence habituelle, à moins que la salariée en fasse la demande;

16

Congés sans solde

□ Position de l'employeur:

- Congé sans solde de moins de 30 jours: 1 fois / année
 - 2 ans de service
 - Titulaire de poste TC
- Congé sans solde de plus de 30 jours: 1 fois / 5 ans
 - 5 ans de service
 - Titulaire d'un poste TC ou TP
- Congé partiel sans solde: 1 fois / 2 ans
 - 1 ans de service
 - Titulaire d'un poste TC ou TP
 - Minimum jours de travail: 6/14

17

Congés sans solde (...suite)

□ Position de l'employeur:

- Congé sans solde ou partiel sans solde pour études
 - Pour des études reliées à tous les titres d'emploi prévus à la nomenclature
 - ✓ Exemple: avocat, physiothérapeute, psychologue, IPS, infirmière clinicienne, Travail social...
 - Congé sans solde: Pour la durée totale des études entreprises, sans limitations
 - Congé partiel sans solde: maximum 36 mois
 - Dispo minimale lors des sessions de cours: 1 / 2 we, sur 2 quarts lorsque requis
 - Dispo minimale en dehors des sessions de cours: dispo correspondant à son poste
- Congés sans solde pour examen: 6 jours

18

Congés sans solde (...suite)

□ Position de l'employeur:

- Congé sans solde ou partiel sans solde pour enseignement
 - 1 an de service
 - Durée : 12 mois + 12 mois additionnels
 - Nature de l'enseignement: spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux
 - Dispo minimale lors des sessions de cours: 1 / 2 we, sur 2 quarts lorsque requis
 - Dispo minimale en dehors des sessions de cours: dispo correspondant à son poste

19

Infirmière praticienne spécialisée

□ Position de l'employeur:

- Aucune offre patronale relative à la situation spécifique des IPS
 - (période d'accueil et orientation, affichage des postes et possibilité de changement de clinique, octroi de postes et processus, local) ;

20

État de situation

► **Bloc 2: Bonifier les processus de mouvement de personnel**

Bloc 2- bonifier les processus de mouvements de personnel

21

- ▶ Remplacements
- ▶ Règles de mutations volontaires (dotation de postes)
- ▶ Supplantation

Remplacements

22

- **Position de l'employeur:**
 - 2 listes de disponibilité
 - Liste de dispo du centre d'activités: TP du centre d'activités
 - Liste de dispo établissement: TP disponible d'un autre centre d'activités, annexe 1, CEPI, CEPIA
 - Expression de la disponibilité: quart de travail, dispo pour longs remplacements, dispo pour courts remplacements, titre d'emploi, centres d'activités;
 - Disponibilité couvre une période répétée de 4 semaines;
 - Modification à la hausse de la disponibilité: en tout temps, effective X 7jours;
 - Modification à la baisse de la disponibilité:
 - 4 fois par année, selon le calendrier, sauf pendant la période de normale de congé annuel (fin mai à fin septembre) et sauf du 15 décembre au 15 janvier

23

Remplacements

□ Position de l'Employeur

- Aucune disponibilité minimale sauf:
 - pour la salariée qui travaille dans un autre établissement (annexe 1): dispo minimale exigée: 2 jours / 4 semaines;
- En cas de non-respect de la disponibilité:
 - En cas de refus: considérée avoir refusé toutes les affectations pour la journée;
 - Si négligence (exemple: pas de réponse) de respecter sa dispo: radiation pour une durée maximale de 3 mois;
 - 2^e radiation/12 mois: radiation pour une durée maximale de 12 mois;

24

Remplacements (...suite)

□ Position de l'Employeur

- Communication de l'affectation:
 - Affectation octroyée à 7 jours ou plus de la date de sa prise d'effet: Inscrite à l'horaire de la salariée;
 - Affectation octroyée à moins de 7 jours de la date de sa prise d'effet: L'Employeur informe la salariée;
 - pour la salariée qui travaille dans un autre établissement (annexe 1): dispo minimale exigée: 2 jours / 4 semaines;
 - pour la salariée prioritaire d'emploi: dispo minimale exigée: 7 jours / 2 semaines. 2 quarts de travail, 1 / 2 we;
- Besoins d'affectations connus et comblés avant l'affichage des horaires: les salariées les plus anciennes disponibles comblent les quarts de jour;

25

Remplacements (...suite)

□ Position de l'Employeur

- Au terme d'une période d'orientation, cette dernière doit maintenir sa disponibilité dans le centre d'activités pour une période de 12 mois;
- La salariée qui n'a pas été appelée à travailler dans un centre d'activités x 4 mois a droit à une période de rafraîchissement pour maintenir ses acquis;
- La salariée peut abandonner son affectation si:
 - # de jours à la baisse;
 - S'il s'est écoulé plus de 12 mois depuis le début de l'affectation;

26

Remplacements (...suite)

□ Position de l'Employeur

- Transfert d'affectation: lorsque l'utilisation de l'une ou l'autre des listes de disponibilité ne permet pas de combler les besoins d'un centre d'activités, l'employeur peut procéder au transfert d'affectation d'une salariée dans un autre centre d'activités ou dans un autre titre d'emploi et dans un même quart de travail selon les conditions suivantes qui doivent être réunies:
 - La salariée est orientée;
 - La durée de l'affectation est égale ou supérieure;
 - L'affectation découlant du transfert respecte la disponibilité

27

Remplacements (...suite)

□ Position de l'Employeur

□ Les affectations temporaires

- Court remplacement - 14 jours ou moins: divisible
 - Octroi / Priorités
 - 1) TP du centre d'activités;
 - 2) Équipe volante
 - 3) Liste / établissement
 - 4) CEPI / CEPIA
- Long remplacement - Plus de 14 jours ou à durée indéterminée: Indivisible
 - Octroi / Priorités
 - 1) TP du centre d'activités ;
 - 2) Équipe volante
 - 3) CEPI / CEPIA

28

Remplacements (...suite)

□ Position de l'Employeur

- Long remplacement - Plus de 14 jours ou à durée indéterminée: indivisible (suite)
 - Si l'affectation comporte un # de jours égal ou supérieur au poste de la salariée TP du centre d'activités, celle-ci peut quitter temporairement son poste pour effectuer l'affectation. Une telle affectation ne peut comporter plus de 2 mutations;
- La salariée en période d'initiation et essai ne peut se voir octroyer une affectation de plus de 14 jours ou à durée indéterminée;

29

Remplacements (...suite)

□ Position de l'Employeur

- ▶ Remplacement Chef d'équipe (inf-IA) AIC, AICC, ASI, ASIC, ass inhalo et coordonnatrice technique inhalo
 - Affectations de 14 jours ou moins: offertes prioritairement aux salariées du centre d'activités (TC/TP) / ancienneté;
 - Affectations de plus de 14 jours ou à durée indéterminée: offertes prioritairement aux salariées (TP et TC) titulaires d'un poste AIC, AICC, ASI ou ASIC... du centre d'activités / par ancienneté
 - Le poste de la salariée qui effectue le remplacement est ensuite offert aux salariées disponibles via la liste de disponibilité, selon les règles usuelles

30

Règles de mutations volontaires (dotation de postes)

□ Position de l'employeur:

- Minimum de 8 affichages de postes / année (Postes avec et sans processus)
 - 4 : septembre-décembre
 - 4 : janvier-mai
- Affichages des postes x 14 jours
- Poste vacant affiché lors de l'affichage suivant la fin de la période d'essai de l'ancienne titulaire
- Sauf pour les postes ou il y a réorganisation : affichage du poste vacant au plus tard 12 mois
- Candidature et choix des priorités de postes au même moment
 - ✓ Octroi des postes et nomination selon l'ancienneté et l'ordre des choix
 - ✓ Poste requérant un diplôme universitaire: selon l'ancienneté + note de passage 75%

31

Règles de mutations volontaires (dotation de postes) (...suite)

□ Position de l'employeur:

- Affichage des avis de nomination : 21 jours après la fin de l'affichage
- Entrée en fonction: au plus tard X 60 jours de la nomination, incluant les salariées absentes pour invalidités
- Durée de la période d'initiation et essai:
 - 30 jours travaillés: postes ne requérant pas de diplôme universitaire;
 - 40 jours travaillés: postes requérant un diplôme universitaire;
- Aucune période d'initiation et essai : poste ayant même statut /même quart dans un centre d'activité où la salariée est orientée
- Dans tous les cas, les jours de la période d'orientation, d'intégration et les jours de jumelage ne sont pas compilés dans la période d'initiation et essai.

32

Règles de mutations volontaires (dotation de postes) (...suite)

□ Position de l'employeur:

- Une salariée ne peut obtenir plus de:
 - 4 nominations / 12 mois
 - 2 mutations / 12 mois
- Éléments du poste à titre indicatif:
 - Port d'attache, mission, territoire géographique et horaire atypique
- Poste d'embauche:
 - Infirmière / CEPI : 7/14 - Quart de rotation - équipe volante
 - Infirmière auxiliaire / CEPIA: 4/14 - Quart de rotation - Équipe volante
 - Inhalothérapeute: 7/14 - Quart de rotation - équipe volante

33

Règles de mutations volontaires (dotation de postes) (...suite)

□ Position de l'employeur:

- Retrait de la lettre d'entente relative à l'accessibilité aux postes d'assistante-infirmière chef:
 - Grille de pointage/ équivalences
 - Points accordés selon la formation académique (15 à 30 points)
 - Points accordés selon l'expérience pertinente (15 à 30 points)
 - Habilités personnelles – examen écrit (maximum 25 points)
 - Si note de passage atteint (60 / 85) : Ancienneté
 - Octroi des postes d'assistante-infirmière chef : à la plus compétente

34

Supplantation

□ Position de l'employeur:

- Étape préalable **OBLIGATOIRE** à toute procédure de supplantation et à toutes mesures spéciales (fermeture de centres d'activités, fusion, défusion...):
- La salariée DOIT ACCEPTER en priorité
 - un poste laissé vacant après affichage de même statut, sur le même quart de travail et comportant un nombre égal ou supérieur de journées de travail pourvu que le port d'attache du poste soit dans un rayon de 50 KM du port d'attache initial de la salariée ou de son domicile

35

Supplantation (...suite)

► Étapes de la procédure de supplantation

- Abolition du poste: Dans un centre d'activités et un titre d'emploi
 - Par statut (TC/TP) et par quart de travail dans un centre d'activités, la salariée la moins ancienne;
- 1^{ère} étape: Choix de supplantation /ancienneté selon:
 - Par statut (TC/TP), titre d'emploi et par quart de travail dans un autre centre d'activités de la même mission, la salariée la moins ancienne;

Ou

 - dans son centre d'activités, par statut (TC/TP), titre d'emploi et sur un autre quart de travail, la salariée la moins ancienne;
- 2^e étape: Choix de supplantation /ancienneté selon:
 - Dans un autre titre d'emploi, par statut (TC/TP), peu importe le quart de travail, la salariée la moins ancienne de la mission du poste dont elle est titulaire ou à défaut, de l'établissement;
- 3^e étape: Possibilité de choisir un poste d'embauche

36

État de situation

► Bloc 3 : Favoriser la stabilité en emploi

Bloc 3 – Favoriser la stabilité en emploi

37

- Notion de postes
- Notion de centre d'activités
- Port d'attache
- Déplacement
- % Postes à temps complet / % Postes à temps partiel

Notion de postes

38

□ Position de l'employeur:

- **poste simple** soit un poste pour lequel l'ensemble des fonctions sont exercées dans:
 - un seul centre d'activité;
 - Aucune règle référant à une seule installation
- **poste composé** soit un poste pour lequel l'ensemble des fonctions sont exercées dans:
 - Maximum deux (2) centres d'activités et inclus l'équipe volante;
 - Le centre d'activités d'appartenance est identifié sur chaque poste composé
 - La répartition du travail entre les 2 centres d'activités s'établit sur un cycle de 12 mois;
 - Le nombre de jours travaillés dans le centre d'activités d'appartenance ne peut être inférieur à 50% du temps de travail par période de 12 mois.
 - Aucune règle référant à une seule installation

39

Notion de postes (...suite)

□ Position de l'employeur:

- **poste fusionné** soit un poste simple pour lequel l'ensemble des fonctions sont exercées à l'intérieur de plus d'un titre d'emploi dans un même regroupement de titres d'emploi;
 - Exemple: AIC / infirmière

- **Poste rotatif** soit un poste simple sur un quart de rotation (Soir/jour ou Nuit/jour). Le quart de travail est réputé être celui où elle exerce plus de 50% de ses heures régulières sur une période de 12 mois. Elle exécute l'ensemble de ses heures régulières de soir ou de nuit à l'intérieur d'une période de 4 semaines,

40

Notion de postes (...suite)

□ Position de l'employeur:

- **poste d'équipe volante**
 - Introduction de nouvelles balises:
 - Installation
 - Secteur: regroupement de 5 centres d'activités liés par les spécificités de la clientèle desservie et des soins et services compris à l'intérieur de 2 missions;
 - Missions: CH / CHSLD / 1^{re} ligne / jeunesse
 - Si plus d'un secteur: pas plus de 2 secteurs /1 installation (10 centres d'activités/ Hôpital A)
 - Si un secteur: pas plus de 2 missions (5 centres d'activités / Hôpital A – CHSLD B)
 - Aucun plafond en termes de nombre de postes EV
 - Prioritaire pour les remplacements si plus d'affectations disponibles

41

Notion de centre d'activités

□ Position de l'employeur:

- Aucune référence à la notion d'installation et aucun lien avec cette notion
- Aucun lien visant à favoriser ou même tendre vers une stabilité de la main-d'oeuvre;
- Aucune référence à la notion de mission (CH / CHSLD / 1^{re} ligne)
- Aucune référence à la notion de territoires géographiques
- Définition large faisant toutefois référence à la notion d'activités spécifiques organisées en fonctions des besoins de soins et de services.

42

Notion de centre d'activités

□ Position de l'employeur:

- Exemple d'un centre d'activités selon la définition de l'employeur:
 - Hémodialyse HPLG /CHDL
 - CHSLD Piémont(St-Jean de Matha) / CHSLD Brassard (St-Michel des Saints)
 - CHSLD L'Assomption / CHSLD St-Lin des Laurentides
 - Santé préventive CLSC Moncalm / CLSC Joliette / CLSC Matawini est-ouest / CLSC Autray
 - CHSLD Ste-Élizabeth / CHSLD Désy (St-Gabriel)

43

Port d'attache

□ Position de l'employeur:

- Le port d'attache est le lieu où la salariée exerce ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail. Dans les autres cas, le port d'attache est déterminé en fonction de l'endroit où la salariée reçoit régulièrement ses instructions et fait rapport de ses activités;
- Une salariée ne peut avoir plus d'un port d'attache;
- Le port d'attache est à titre indicatif sur le poste;
- L'Employeur peut modifier le port d'attache sur un avis de 30 jours sauf si la distance du nouveau port d'attache dépasse 50 KM; La salariée pourra alors choisir entre:
 - Accepter la modification et recevoir l'indemnité de KM comme s'il n'y avait pas eu de modification pendant 90 jours
 - ou
 - Se prévaloir de la procédure de supplantation;

44

Déplacement

□ Position de l'employeur:

- La salariée n'est pas tenue d'accepter un déplacement sauf:
 - dans un cas exceptionnel, urgent, fortuit ou de force majeure. Tel déplacement n'excède pas la durée d'un quart de travail, ne survient pas plus d'une fois par quart de travail et ils sont répartis de façon équitable.
 - Dans le cas d'absence imprévue occasionnant un besoin de personnel dans un centre d'activités déterminé. Tel déplacement n'excède pas la durée d'un quart de travail, ne survient pas plus d'une fois par quart de travail et ils sont répartis de façon équitable.

45

Déplacement (...suite)

- **Position de l'employeur:**
 - dans le cas où il y a un surplus de personnel dans un centre d'activités et un manque de personnel dans un autre. Ces déplacements se font par ordre inverse d'ancienneté et uniquement dans le cas où:
 - Aucune EV affectée dans le centre d'activités
 - Aucune salariée de l'équipe de remplacement affectée dans le centre d'activités
 - Aucune salariée de la liste de disponibilité affectée dans le centre d'activités
 - Dans le cas d'une réduction d'activités impliquant une fermeture temporaire totale ou partielle n'excédant pas 4 mois. Ces déplacements se font par ordre inverse d'ancienneté et lorsque:
 - Aucune EV affectée dans le centre d'activités
 - Aucune salariée de l'équipe de remplacement affectée dans le centre d'activités
 - Aucune salariée de la liste de disponibilité affectée dans le centre d'activités

46

% Postes temps complet / Lettre d'entente no.6

- **Position de l'employeur:**
 - Refus de l'Employeur d'intégrer une procédure visant la conversion des heures de remplacement en postes en vue d'atteindre les cibles de TC par regroupement de titres d'emploi.

47

Mobilisation

► Propositions

- Il est proposé d'adopter le plan d'actions suivant:
 - Arrêt du port d'uniforme
 - Port de tout objet de visibilité signifiant notre adhésion forte aux demandes syndicales
 - Port de gilet spécifiquement identifié avec le slogan:
J'ai mon quotas... J'appui ma négo locale FIQ-SIL
 - Distribution de tracts et affiches dans tout le CISSSS
 - Manifestations et sorties publics et médiatique au besoin

48

Merci et Bonne négociation!

COMITÉ DE NÉGOCIATION LOCALE – CONSEIL LOCAL DE NÉGO - COMITÉ
EXÉCUTIF
FIQ-SIL