



Choix de vacances été 2019

La période de référence donnant droit aux vacances s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

La période normale de congé annuel sera du **10 juin 2019 au 22 septembre 2019**. L'Employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne ses vacances en dehors de cette période.

Le **1^{er} mars 2019**, l'Employeur affichera, dans chaque centre d'activités, une feuille d'inscription avec la liste des salariées, leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit.

Chaque salariée doit inscrire sur cette feuille sa ou ses préférences **avant le 15 mars 2019**. Les salariées absentes pendant cette période d'affichage sont tenues de communiquer leur(s) préférence(s) par écrit à l'Employeur.

L'Employeur déterminera la date des congés annuels en tenant compte de la préférence que vous aurez exprimée par ancienneté, mais appliquée entre les salariées d'un même regroupement de titres d'emploi, travaillant dans un même centre d'activités et sur un même quart de travail.

Si vous manifestez votre choix après le 15 mars 2019, le gestionnaire ne pourra déterminer les dates de votre congé annuel qu'une fois que le choix de vacances aura été fait par toutes les autres salariées du centre d'activités. **Le 15 mars est donc une date importante à respecter.**

Les vacances peuvent être prises de plusieurs façons, par exemple :

Continues: La salariée prend 3 semaines consécutives;

Discontinues: La salariée demande ses vacances du 9 au 23 juillet et du 20 au 26 août. Dans ce cas, l'ancienneté ne prévaut que pour un seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des périodes de vacances soit, été et hiver.

Fractionnées: La salariée peut choisir de prendre jusqu'à 5 jours ouvrables de congé annuel fractionné, à l'extérieur de la période normale de congé annuel (période estivale).

Horaire 7/7: La salariée peut choisir de se prévaloir d'un horaire de travail 7/7 pendant la période normale de congé annuel (période estivale). Cet horaire prévoit que la salariée travaille 7 jours consécutifs et bénéficie de 7 jours consécutifs de congé.

Communiquez avec nous pour toute question.

Josée Valois,
agente syndicale



Suivi des assemblées syndicales extraordinaires TSO des 13 et 15 février 2019

CONTEXTE

Rappelons que les assemblées syndicales des 13 et 15 février dernier portaient principalement sur la situation de TSO et sur une entente de principe visant à rehausser le poste des salariées à temps partiel afin d'augmenter la main-d'œuvre dans les centres d'activités. Dans un premier temps, il faut insister sur le fait qu'en matière de rehaussement de postes, le FIQ-SIL aura été le premier et le seul à conclure une entente visant à rehausser tant les postes des infirmières que ceux des inhalothérapeutes et des infirmières auxiliaires. De plus, le FIQ-SIL est parmi les rares syndicats au Québec à avoir conclu une entente de rehaussement de quarts de travail stables sur un centre d'activités fixe et sur un seul quart de travail. Le tout, dans un contexte où l'Employeur, tout au long du processus de négociation de cette entente, souhaitait exiger que la salariée qui se voyait rehaussée soit contrainte de travailler 2 week-ends sur 3, ce qui a évidemment été refusé par la partie syndicale. Ainsi, l'entente de principe prévoyant l'octroi de quelques 2100 quarts de travail stables par quinzaine a été adoptée à l'unanimité par les membres présentes aux six assemblées syndicales tenues la semaine passée. Le FIQ-SIL considère que cette entente devrait contribuer à augmenter un tant soit peu la main-d'œuvre sur les centres d'activités et surtout, favoriser la stabilité des équipes soignantes.

ENTENTE

L'entente prévoit l'octroi de 2100 quarts de travail stables par quinzaine via une offre de rehaussement de poste pour les salariées titulaires d'un poste à temps partiel. Ce rehaussement, offert individuellement à chaque salariée, pourra atteindre un maximum de 8/14 pour les infirmières et les inhalothérapeutes, et un maximum de 7/14 pour les infirmières auxiliaires. Les centres d'activités visés par ce rehaussement sont tous les centres d'activités de la mission Hébergement, Info santé et tous les centres d'activités 24/7 de la mission Hôpital, incluant l'hémodialyse, les transports des usagers et Info santé. Pour les centres d'activités Bloc opératoire, nous avons eu un refus de l'Employeur.

Pour les centres d'activités Équipe volante, un rehaussement est aussi prévu pour les infirmières jusqu'à concurrence de 8/14. Pour les infirmières auxiliaires à l'Équipe volante, une analyse des besoins sera faite à la fin du processus global de rehaussement de tous les temps partiels afin d'évaluer les besoins récurrents à l'équipe volante. Rappelons que le redéploiement de l'Équipe volante en fonction des missions qui s'effectuera au cours des prochains mois aura sûrement un effet de favoriser une plus grande stabilité pour les salariées de l'équipe volante.

FAITS SAILLANTS DE L'ENTENTE

- Les jours /postes de rehaussement sont octroyés dans votre titre d'emploi, sur votre quart de travail et dans votre centre d'activités et il s'agit de jours/postes stables;
- Si vous détenez un poste composé (2 centres d'activités), les jours/postes de rehaussement vous seront offerts dans le centre d'activités d'appartenance ou la majeure (ex : natalité (majeure) / pédiatrie, les jours/postes de rehaussement seront en natalité);
- La salariée titulaire d'un poste rotatif (soir/jour ou nuit/jour) qui accepte un rehaussement de jour/poste à son poste sera soumise au même cycle de rotation tel que défini au paragraphe 1.08 des dispositions locales de la convention collective.

Pour le rehaussement des salariées de l'Équipe volante infirmières, les jours/postes de rehaussement seront finalement offerts en même temps que les centres d'activités, (entente de dernière minute).

Une seule exception à la règle des jours/postes stables : si deux (2) présences ou moins sont requises dans un centre d'activités, sur un quart de travail et dans un titre d'emploi, les jours/postes de rehaussement pourront être soit sur 2 centres d'activités, soit sur 2 quarts de travail.

Les jours /postes de rehaussement seront offerts d'ici le 1er avril 2019 et ces jours/postes de rehaussement feront partie des horaires de travail débutant le 28 avril 2019. Aussi, l'entente prévoit que pour les jours/postes « étoilés » octroyés l'an passé, l'étoile visant une possibilité de déplacement est annulée, ces jours/postes

deviennent donc des postes stables sans étoile. Enfin, les lettres aux dossiers, remises à nos trois consœurs de travail d'Alphonse Rondeau pour avoir refusé d'effectuer un TSO, seront retirées de leur dossier.

EN CONCLUSION

Cette entente est un premier grand pas en avant pour enrayer le TSO. Toutefois, nous continuons les moyens de pression tant et aussi longtemps que nous ne verrons pas les effets concrets sur le plancher. Pour l'Employeur, cette entente pourrait engendrer des surplus de main-d'œuvre, des doutes subsistent pour le FIQ-SIL. Nous sommes plutôt d'avis que bien que cette entente ait des effets bénéfiques, il faudra éventuellement donner un autre coup de barre pour assurer une main-d'œuvre suffisante au CISSS de Lanaudière. Mais une chose est certaine : Il faut éradiquer complètement le TSO.

En parlant des surplus de main-d'œuvre possible, rappelons que l'article 5 des dispositions locales prévoit les modalités de déplacement en cas de surplus. Plusieurs conditions doivent être rencontrées avant tout déplacement. En voici quelques-unes;

- un préavis de 48 heures avant le déplacement doit vous être fait;
- L'Employeur doit préalablement avoir retiré toute salariée de l'équipe volante et toute salariée remplaçante (liste de disponibilité);
- L'Employeur doit offrir, par ancienneté, un congé rémunéré ou non à toutes les salariées du centre d'activités et du quart de travail visé par le surplus;
- Le déplacement se fait par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariées cédulées au moment du surplus.

Assurez-vous de faire respecter ces conditions avant tout déplacement. Et précisons que le SEUL motif de déplacement prévu est un surplus dans l'équipe soignante. Pour plus d'informations, n'hésitez pas à communiquer avec le bureau syndical, une agente syndicale verra à vous guider afin de s'assurer de la bonne application des modalités négociées.

Stéphane Cormier,
Co-président FIQ-SIL

LISTE DES CONGÉS FÉRIÉS

Les treize (13) jours de congés fériés reconnus dans l'établissement sont les suivants :

F1	Fête du Canada
F2	Fête du travail
F3	Action de Grâce
F4	Congé mobile
F5	Noël
F6	Veille ou lendemain de Noël
F7	Jour de l'An
F8	Veille ou lendemain du Jour de l'An
F9	Congé mobile
F10	Vendredi Saint
F11	Lundi de Pâques
F12	Journée nationale des Patriotes
F13	Fête Nationale du Québec

Attention, selon les nouvelles règles de la convention collective en vigueur, tous les jours de congés fériés et congés compensatoires mis en **banque doivent être pris au plus tard le 30 juin de l'année en cours.**

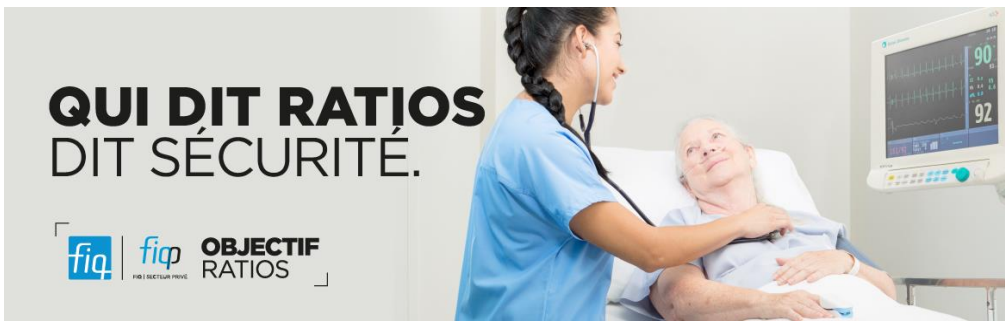
Il sera donc très important de prévoir vos congés et de faire vos demandes à cet effet sans faute. À défaut pour l'Employeur de vous accorder ces congés avant le 30 juin, ces derniers vous seront alors payés.

Disposition locales FIQ-SIL 2019



Les dernières années ont été bien remplies pour les féministes de partout dans le monde. Leurs efforts n'ont pas été en vain puisque nous pouvons constater une augmentation de la présence des enjeux féministes dans les débats publics.

Cependant, beaucoup de travail reste à faire. C'est pourquoi, cette année, le « Collectif 8 mars » a choisi pour thème « Le respect, ça se manifeste ». En effet, il n'est pas seulement nécessaire de dire que nous appuyons les causes féministes, encore faut-il agir en conséquence lorsque l'occasion se présente.



Ratios et pratique professionnelle

RATIOS ET PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Répondre aux besoins de soutien et d'assistance des patient-e-s

Le projet ratios s'inscrit dans le cadre d'un travail de collaboration où l'utilisation judicieuse des ressources en fonction des rôles et tâches de chacune est essentielle pour répondre aux besoins des patient-e-s. Chacune des membres de l'**équipe de soins** contribue, selon son expertise, à l'amélioration des soins offerts.

La **préposée aux bénéficiaires** accomplit un ensemble de soins d'assistance au quotidien :

- Les soins d'hygiène;
- L'aide au déplacement et à l'alimentation;
- Les interventions spécifiques et adaptées aux patient-e-s en perte d'autonomie.

L'ensemble de ces soins est communiqué à l'**infirmière** ou à l'**infirmière auxiliaire** et contribue à offrir des soins de qualité, à rétablir l'état de santé des patient-e-s et à maintenir leur autonomie. Les personnes assurant les soins d'assistance participent significativement à l'impact positif des projets ratios.

Le **personnel administratif** présent dans l'unité permet de répondre aux différents besoins administratifs de l'équipe de soins. Les personnes qui collaborent à l'accomplissement des tâches administratives sont aussi essentielles à l'atteinte des objectifs de santé des patient-e-s sur l'unité. Ces tâches incluent, notamment:

L'accueil;

- La prise de rendez-vous;
- La planification des transports;
- La réception des appels;
- L'entrée de données informatiques.

Le projet ratios sur l'unité de soins implique chacun des acteurs et s'assure que ceux-ci contribuent à l'épisode de soins selon leurs rôles et fonctions.

BUREAUX SYNDICAUX FIQ-SIL

Site web : www.fiqsil.com

**Je parle santé,
J'agis aussi!**

Section Nord - CHDL

1000, boulevard Sainte-Anne
Bureau 5E-20
Saint-Charles-Borromée, QC
J6E 6J2
Tél. : 450-759-8222, poste 2049
ou sans frais : 1-866-752-1406
Fax : 450-752-8335
Courriel : infonord@fiqsil.com

Section Sud - HPLG

911, Montée des Pionniers
Bureau B0-120
Terrebonne, QC
J6V 2H2
Tél. : 450-654-7525, poste 20113
Fax : 450-585-2797
Courriel : infosud@fiqsil.com