

ENTENTE DE PRINCIPE FIQ-SPSCE

MATIÈRE	Explications - résumé
1 : Notion de postes	Poste simple, poste composé = 2 centres d'activités, poste composé avec la notion d'équipe volante possible seulement si devient un temps complet, poste quart de rotation (max 2 quarts), équipe volante générale, équipe volante sectorielle, équipe volante quart de rotation et équipe volante embauche.
2 : Notion de service et de centre d'activités	<ul style="list-style-type: none">• Désigne un ensemble d'activités organisé en fonction de la <u>spécificité des soins</u> à dispenser et favorisé sur un seul emplacement, mais possible qu'il soit sur plus d'une installation de l'établissement, comme en CLSC actuellement, à titre d'exemple.• Peut être sous la responsabilité de plus d'une supérieure immédiate.
3 : Durée et modalités de la période de probation	<u>Infirmière auxiliaire</u> : 40 jours ou 65 jours <u>Infirmière, inhalothérapeute</u> : 55 jours ou 80 jours <u>Infirmière clinicienne</u> : 75 jours ou 100 jours N.B. 25 jours de plus si la salariée n'a pas exercé la profession dans les deux dernières années.
4 : Définition PTDT, poste temporairement dépourvu de son titulaire	PTDT : lorsqu'il y a une absence pour toute raison prévue à la convention collective ou convenue par entente.

<p>5 : Notion de déplacement (Capsule web)</p>	<p>Désigne tout changement temporaire de poste dans un autre centre d'activités, <u>dans le même titre d'emploi</u>, de façon volontaire et si aucun volontaire, le déplacement se fait par ordre inverse d'ancienneté.</p> <p>Nouveauté = mise en place d'une équipe de volontaires aux déplacements.</p> <p>La salariée <u>NE PEUT ÊTRE DÉPLACÉE SAUF</u> :</p> <p>En cas d'absence imprévue, lors de situations exceptionnelles ou de force majeure, dans le cas d'un surplus dans un centre d'activités où la structure de poste est supérieure à 100 % ou lors de dépassement des requis R/A fluctuation des activités ou rehaussement des postes.</p>
<p>6 : Règles applicables lors d'affectation temporaire (Capsule web)</p>	<p><u>Disponibilité minimum</u> : 4/14 sur 2 quarts et une fin de semaine sur 2 qui s'applique pour les non-titulaires de poste excluant annexe 1 et retraitée réembauchée.</p> <p><u>Modification de disponibilité</u> : une fois par 3 mois, pas de modification d'affectation déjà attribuée 21 jours avant la sortie de l'horaire. Horaire p 3 à p 6 (été) dispo modulée possible pour toute la période mais doit être exprimée au plus tard le 1^{er} avril de chaque année.</p> <p><u>Modalité de fonctionnement</u> : affectation par ordre d'ancienneté selon la disponibilité exprimée. La salariée à temps partiel du centre d'activités sera priorisée pour les affectations.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Affectation temporaire de moins de 21 jours (divisible). ✓ Affectation 21 jours et plus et à durée indéterminée (indivisible). ✓ Affectation temporaire dans un poste dont le titre d'emploi est supérieur ou avec responsabilité. ✓ Possibilité de laisser un remplacement si modification.
<p>7 : Règle de mutations volontaires (Capsule web)</p>	<p>GRANDE NOUVEAUTÉ POUR TOUTES : Il sera très important de bien lire cette matière sur le <u>répertoire de postes, la priorisation et la préqualification</u>. (Livret SPSCE)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Période d'essai de 15 jours et de 30 jours pour les postes avec responsabilités supérieures, excluant l'orientation. ✓ Postes d'infirmières cliniciennes seront nommés par ancienneté.

<p>8 : Procédure de supplantation</p>	<p>Lorsque l'employeur procède à une coupure de poste, il le fait : dans un titre d'emploi, un statut, un quart de travail et <u>un port d'attache</u> visé à l'intérieur du centre d'activités et c'est la moins ancienne qui en est affectée.</p> <p>L'objectif étant de minimiser les impacts de la supplantation;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alternative de suivre le poste dans un nouveau port d'attache. <ul style="list-style-type: none"> ✓ 20 Km et moins (obligatoire) ✓ 20 Km et plus (volontaire) • 3 options s'offrent en même temps à la salariée. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Postes vacants après utilisation du répertoire / la salariée sera transférée. ✓ Poste potentiellement admissible par ancienneté au prochain répertoire / le processus est suspendu jusque-là. ✓ Liste de supplantation / dans un rayon de 50 KM de son port d'attache ou son domicile et 70 Km dans un deuxième temps.
<p>9 : Aménagement des heures et de la semaine de travail</p>	<p>La semaine de travail est de 5 jours du dimanche au samedi, les périodes de repas sont de 45 minutes ou 1 heure selon le cas, répartition équitable des fins de semaine par regroupement de titres d'emploi (1 sur 2). Temps de repas payé temps supp. si tenue de demeurer à l'installation.</p>
<p>10 : Temps supplémentaire et rappel au travail</p>	<p>Temps supplémentaire : répartition équitable parmi les salariées qui font normalement ce travail.</p> <p>Disponibilité ou garde : tour de rôle et GAIN pour avoir accès à un congé autorisé le lendemain d'une garde si travaillé plus de la moitié du quart.</p>
<p>11 : Congés fériés (Capsule web)</p>	<p><u>13 congés fériés fixes</u> dont 6 dans le temps des fêtes et la salariée aura minimum 3 congés dont 2 fériés lors d'une des 2 fêtes. Les congés compensatoires seront donnés 4 semaines avant ou après la date du férié, si possible accolés sur une fin de semaine ou congé de semaine. Il sera possible d'accumuler maximum de 5 CF dans une banque. Si la banque est pleine et que le congé n'a pas été donné dans les 4 semaines avant ou après, sera payé à taux double.</p>

11 : Congé Annuel (Capsule web)	Période située entre la semaine qui inclus le 1 ^{er} juin et les 19 semaines qui suivent, aucune limite de semaine, modalité 1 ^{er} choix et 2 ^e choix, 48 heures maximum pour émettre par ancienneté, possibilité de 2 semaines fractionnées et GAIN : le quota de vacances ne peut être inférieur à 1 sauf exception. GAIN : les vacances vont suivre lors d'un transfert de poste. ATTENTION : Lors d'une absence maladie, accident, RPTE... si vous souhaitez reporter vos vacances, vous devez en faire la demande avant le début sinon les vacances passent à l'horaire.
12 : Octroi et conditions du congé sans solde	Congé déjà connu : 4 semaines et moins, 4 semaines et plus mais maximum 52 semaines, congé sans solde ou partiel sans solde pour étude ou pour enseigner, congé partiel sans solde, congé pour préparation d'examen, congé pour mariage, fonction civique et congé partiel sans solde par échange de poste. Ces congés devront être demandés 45 jours à l'avance.
13 : Développement des ressources humaines	Comité paritaire PDRH, notion d'accueil et d'orientation, nouvelle définition pour la familiarisation (orientation de 3 jours et moins). Nouveauté pour les salariées TPR qui demandent une orientation dans certaines spécialités, il y aura possibilité d'avoir une journée d'observation préalable, si elle réussit son orientation, elle sera tenue de maintenir sa disponibilité pour au moins 12 mois.
14 : Activités à l'extérieur des installations	<u>24 heures et plus</u> : liste de volontaire, 1 ^{er} quart taux simple, 2 ^e quart en TS et en disponibilité si non requise auprès du patient par la suite. <u>Plus de 72 heures</u> : Il y aura entente à faire entre les parties.
15 : Comités locaux	Comité ad hoc sera formé au besoin. Comités prévus aux dispositions nationales seront par arrangements locaux.
16 : Règles d'éthique entre les parties	Relations ordonnées entre les parties, ouverture au dialogue selon les valeurs de l'établissement.
17 : Affichage d'avis	Un babillard virtuel sera déployé et les tableaux d'affichage seront retirés au fur et à mesure.
18 : Ordre professionnel	Responsabilité d'être membre de son ordre professionnel.

19 : Pratique et responsabilité professionnelles	Signature d'un document, témoignage et secret professionnel, continuité des soins et l'employeur tend à harmoniser les règles de soins.
20 : Conditions particulières lors de transport d'usager	La salariée est considérée au travail pour toute la durée incluant le temps d'attente et le temps de transport pour le retour. Nouveauté pour les transports intra-établissement, la priorité de la salariée, c'est de s'occuper de son patient. Par contre, si celui-ci est pris en charge sur place, elle pourra se voir attribuer des tâches prévues à son titre d'emploi si possède les habiletés requises pour aider l'équipe de soins. Il ne faut pas oublier que c'est le même employeur. Attention : en aucun cas, elle n'a la responsabilité entière des usagers. L'employeur ne peut compter sur la salariée qui accompagne un usager lors d'un transport intra-établissement, pour combler les absences de l'équipe de soins.
21 : Perte et destruction de bien personnel	L'employeur rembourse ou remplace l'effet personnel détérioré ou détruit dans les 30 jours. La salariée informe sa supérieure immédiatement et doit faire sa réclamation dans les 7 jours.
22 : Port de l'uniforme	Fourni par l'employeur au bloc opératoire, salle de réveil, bloc obstétrical, hémodynamie, électrophysiologie interventionnelle, salle de chirurgies mineures, endoscopie et unité des brûlés (2 lits).
23 : Vestiaire et salle d'habillage	Un endroit sécuritaire près du poste pour les sacs à main et/ou téléphone portable. Salle d'habillage unisexe.
24 : Modalités de paiement des salaires	<p><u>Période de paie</u> : aux deux semaines</p> <p><u>Erreur sur la paie</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ de plus de 50 \$ imputable à l'employeur sera remboursé dans les 4 jours ouvrables. ✓ Une somme versée en trop à la salariée, un versement est privilégié sinon la globalité de la somme sera récupérée dans un délai de 9 mois. ✓ Il est entendu que le délai de 6 mois pour réclamer des sommes s'applique autant à l'employeur qu'à la salariée. <p><u>Erreur manifeste</u> : paiement en double d'une paie, erreur d'identité...qui représente un montant de plus de 50 % du montant habituellement versé. Dès que la situation est portée à</p>

	l'attention de l'employeur, il en avise la salariée et celle-ci doit rembourser dans un délai maximum de 14 jours.
25 : Caisse d'économie	Les parties conviennent de promouvoir une caisse d'économie.
26 : Allocation de déplacement (Capsule web)	<p>GAIN : Port d'attache constitutif du poste</p> <p>Remboursement des frais de déplacement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Une salariée appelée à exercer ses fonctions à plus d'un emplacement durant le même quart. ✓ Une salariée qui doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache aura en plus du kilométrage, son temps de transport payé sauf pour les équipes volantes. ✓ Lorsque la salariée doit se rendre de sa résidence à un lieu sans passer par son port d'attache, elle sera indemnisée que pour l'excédent de la distance qu'elle doit normalement parcourir pour se rendre de sa résidence. ✓ Au cours des déplacements, allocation de repas payée si la salariée ne peut se rendre à son domicile, son port d'attache ou un autre emplacement de l'établissement dans un délai raisonnable. <hr/> <p><u>Particularité pour l'équipe volante : RAYON DE 32 KM</u> Avant, nos textes contenaient : <i>Elle prend le port d'attache de la personne qu'elle remplace.</i> Pour encadrer cette modalité qui aurait pu s'appliquer à la grandeur du CIUSSS, maintenant on a le rayon de km. Les frais de KM seront remboursés au-delà du rayon de 32 KM à l'aller et au retour.</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Le remboursement des déboursés est effectué sur présentation de pièces justificatives.

7