



FIQ - Syndicat des professionnelles
en soins des Laurentides

FIQ-SPSL

St-Jérôme | Siège Social
35, Rue de la Gare, Suite 101, St-Jérôme, QC J7Z 2B7 |
1-579-634-7775 | Téléc : 1-514-666-1760 |
syndicat.spsl@gmail.com
www.fiqsante.qc.ca/laurentides

Saint-Jérôme, le 19 mars 2018

Objet : Signature de trois ententes pour diminuer le Temps supplémentaire et le Temps supplémentaire obligatoire

Au terme de quelques rencontres avec l'employeur, l'exécutif du FIQ-SPSL est parvenu à négocier trois ententes avec celui-ci afin de diminuer le temps supplémentaire (TS) et le temps supplémentaire obligatoire (TSO). L'objectif de cette négociation était fort simple, répondre à ce problème criant tout en favorisant l'attraction et la rétention de la main d'œuvre. Les représentantes du conseil intermédiaire, réunie le 16 mars dernier, ont adopté à l'unanimité ces ententes qui en plus de diminuer le TS et le TSO, elles aideront les équipes de travail à être plus stable.

Des informations importantes

Nous vous invitons à lire un résumé de ces trois ententes ci-bas et prendre note des dates qui auront une importance pour vous et votre avenir. Des capsules d'informations seront également diffusées au courant des prochaines semaines afin de vous informer davantage de ces ententes. Consultez régulièrement le www.fiqsante.qc.ca/laurentides et la page Facebook du FIQ – Syndicat des professionnelles en soins des Laurentides. N'oubliez pas d'informer vos collègues afin qu'elles ne manquent pas leur chance elles aussi.

Entente pré-cédule des salariées à temps partiel

Vous êtes une salariée (infirmières, infirmières auxiliaires ou inhalothérapeute) à temps partiel travaillant au CISSS des Laurentides, cette entente vous concerne. Tout d'abord, vous devez savoir que cette entente oblige l'employeur à respecter la disponibilité que vous avez actuellement ou celle que vous choisirez d'ici le **28 mars 2018 à 16h30**. Ensuite, vous pourrez modifier votre disponibilité à la hausse avec une entrée en fonction dans les 48 heures, mais à la baisse seulement qu'à partir du 24 août pour une entrée en fonction à la période débutant le 14 octobre 2018. Pour les étudiantes, les dates de modifications sont différentes et nous vous invitons à communiquer avec votre agente syndicale.

L'employeur, et ce dès aujourd'hui, planifiera les horaires à la hauteur de votre disponibilité exprimée. Donc, une salariée ayant un poste 4/14 et ayant une disponibilité temps complet, sera assignée à temps complet tout en respectant les centres d'activités souhaités. L'Employeur procède à la confection des horaires selon le calendrier suivant :

Période horaire	Affichage de l'horaire
15 avril au 26 mai	8 avril 2018
27 mai au 21 juillet	18 mai 2018
22 juillet au 13 octobre	13 juillet 2018

L'employeur pourra modifier l'horaire de la salariée, mais seulement dans un délai de 7 jours et plus, tel que stipulé dans la majorité de nos conventions locales.

Dans le cas où la salariée est considérée comme en surplus de la structure de base sur le quart de travail et le centre d'activité de son poste pour lequel elle a été assignée, celle-ci est réassignée:

- i. Sur le quart de travail de son poste, mais dans un centre d'activité additionnelle exprimé ;
- ii. Sur les autres quarts de travail du centre d'activités de son poste;
- iii. Sur les autres quarts de travail des centres d'activités additionnelles exprimés.

Pour éviter le surplus, l'employeur offre aux autres salariées de ce centre d'activité la possibilité de prendre un ou des congés sans solde autorisés ou un congé prévu dans une banque.

La salariée en surplus de la structure de base peut refuser d'être réassigner à un endroit ou un quart pour lequel elle n'a pas exprimé de disponibilité ou elle n'a pas reçu l'orientation nécessaire.

Cette entente est en vigueur jusqu'au 13 octobre 2018.

Entente de procédure accélérée d'affichage de postes

En deuxième lieu, une entente d'affichage accéléré de tous les postes vacants a été conclue. L'employeur ne pourra plus garder de poste vacant, il devra tout simplement les afficher lors des salons de postes. Les membres recevront au courant de la semaine, une lettre de l'employeur expliquant l'ensemble des modalités des salons des postes.

Le processus sera fait en trois phases soit :

Phase	Type d'affichage	Affichage du	Salon de poste	Entrée en fonction
Phase 1	Affichage dans l'installation	27 mars au 2 avril	Semaine du 2 avril	22 avril
Phase 2	Affichage dans l'installation	2 mai au 8 mai	Semaine du 7 mai	27 mai
Phase 3	Affichage dans le CISSS	6 juin au 12 juin	Semaine du 11 juin	15 juin

*** La phase 3 permettra aux membres de postuler dans une autre installation du CISSS avec leur ancienneté, mais leur ancienneté sera à zéro jusqu'à la fusion des anciennetés à la signature de la convention collective locale. Elle sera également considérée comme disponible dans l'installation qu'elle quitte. ***

Aux dates prévues pour la tenue du salon de postes et selon un horaire de rencontre, la salariée sera invitée à se présenter en personne ou par conférence téléphonique, par ordre d'ancienneté et à choisir un poste pour lequel elle répond aux exigences. L'employeur libère de son travail la salariée intéressée pour la période nécessaire à l'exercice d'un choix de poste et elle est considérée comme étant au travail. Une représentante du syndicat est présente. La salariée qui ne peut se présenter pourra acheminer une procuration à l'employeur et au syndicat.

Pour la présente entente, les postes qui, dans le cadre de l'application des dispositions locales actuelles, sont octroyés selon la règle de la salariée la plus compétente, l'employeur évalue

d'abord la compétence des trois salariées possédant le plus d'ancienneté. Dans l'éventualité où aucune de ces trois salariées ne possède le niveau de compétence attendu par l'employeur, ce dernier évalue la compétence des trois personnes suivantes, et ainsi de suite.

La salariée à qui un poste est attribué peut avoir droit à une période d'essai, tel qu'indiqué:

Centre d'activités du poste obtenu	Période d'essai
Même centre d'activités, même quart, unité de médecine pour unité de médecine ou CHSLD pour un autre	0 jour
Même centre d'activités, autre quart, unité de médecine pour unité de médecine ou CHSLD pour un autre	5 jours
Titre d'emploi qui requiert une formation universitaire ou un poste d'AIC, ASI, ICASI	20 jours
Bloc opératoire**	20 jours
Urgence, soins intensifs, hémodialyse**, cliniques externes ou unité des naissances	10 jours
Tous les autres cas	5 jours

*** Dans le cas des centres d'activités bloc opératoire et hémodialyse, la période d'essai s'effectue après la période de formation.

La salariée mutée suite à la procédure accélérée de dotation des postes a le choix de prendre ses vacances au temps déjà prévu pour les vacances de la salariée qu'elle remplace, ou de prendre son congé annuel au temps déjà prévu avec son ancien poste.

Les modalités permettant le rehaussement de poste avec un poste vacant ainsi que le registre de poste ne s'appliquent pas dans le cadre de la présente entente.

Entente de rehaussement des postes à temps partiel

La troisième entente a pour objectif de rehausser les postes à temps partiel dans les centres d'activités où la structure est inefficace. Les membres travaillant dans une unité où le TS, le TSO et la main-d'œuvre indépendante sont présents auront la possibilité de rehausser leur poste selon des modalités. Ces modalités vous seront expliquées en détail dans de prochaines communications. Les centres d'activités visées vous seront également présentés dans un avenir rapproché. En bref, dans ces centres d'activités, les membres pourront, à leur choix, augmenter leurs quarts de travail jusqu'à concurrence d'un temps complet.

Une mobilisation qui fonctionne

Les trois ententes négociées par votre exécutif ont été rendues possibles grâce à la forte mobilisation des membres dans les unités locales. Il est important de ne pas relâcher la pression puisque la négociation de la convention collective continue et elle est primordiale pour des conditions de travail satisfaisantes.