



2022-038

ENTENTE

Intervenue entre d'une part

CISSS DE LA MONTÉRÉGIE-EST
(l'Employeur)

Et d'autre part

FIQ - SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS DE MONTÉRÉGIE-EST
(numéro d'accréditation AM-2001-8004)
(ci-après désigné le Syndicat)

OBJET : Entente cadre Horaire atypique de douze (12) heures et abrogation de l'entente 2021-057

-
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties d'abroger l'entente 2021-057 portant sur les horaires atypiques de douze (12) heures;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties de mettre en place une nouvelle entente-cadre pour tous les horaires atypiques de douze (12) heures;
- CONSIDÉRANT** Les dispositions nationales et locales des conventions collectives en vigueur;
- CONSIDÉRANT** l'intérêt croissant des professionnelles en soins d'aménager leur horaire de travail différemment de l'horaire prévu au poste qu'elles détiennent et l'augmentation du nombre d'ententes individuelles prévoyant différentes formes d'aménagement du temps de travail;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties de permettre une plus grande satisfaction du personnel tout en répondant aux besoins de l'organisation;
- CONSIDÉRANT** la préoccupation grandissante des professionnelles en soins à l'égard de leur conciliation travail, famille et vie personnelle ainsi que la préoccupation grandissante de l'Employeur pour mettre en place des mesures d'attraction et de rétention de son personnel en plus de favoriser la santé globale des professionnelles en soins;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties d'éviter de recourir au temps supplémentaire obligatoire et d'assurer de prodiguer des soins et des services sécuritaires et de qualité aux usagers;
- CONSIDÉRANT** l'annexe 6 des dispositions nationales de la convention collective; portant sur l'horaire atypique;
- CONSIDÉRANT** l'article 7.16 des dispositions nationales de la convention collective permettant aux parties de convenir d'une répartition de travail différente que le nombre d'heures hebdomadaires de travail prévu à chacun des titres d'emploi, à la condition que la moyenne du nombre de jours travaillés n'excède pas le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail qui est de cinq (5) jours et que la moyenne du nombre d'heures de travail n'excède pas le nombre d'heures hebdomadaires de travail prévu au titre d'emploi, et ce, selon la période de répartition du travail déterminée à la présente entente;
- CONSIDÉRANT** que l'horaire atypique de douze (12) heures pourrait amener la possibilité de travailler une (1) fin de semaine sur trois (3) suite à une analyse de la demande;
- CONSIDÉRANT** l'article 9.11 des dispositions locales de la convention collective permettant aux parties de convenir de toute autre forme d'aménagement du temps de travail;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties de maintenir des rapports ordonnés et de favoriser de bonnes relations entre les intervenants concernés;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les considérants font partie intégrante de la présente entente;

1. Définition

L'horaire atypique de douze (12) heures se définit comme étant, d'une part, une augmentation du nombre d'heures travaillées par jour et d'autre part une diminution du nombre de jours travaillés par semaine;

L'horaire atypique est disponible de façon individuelle et volontaire pour la salariée. Toutefois, chaque demande fera l'objet d'une analyse afin de s'assurer du bon fonctionnement du service pour la qualité et la sécurité des soins offerts.

2. Modalités d'application et principes généraux

L'horaire atypique de douze (12) heures s'adresse à toutes les salariées qui en font la demande;

Les conditions de travail des salariées sont celles prévues aux dispositions nationales et locales de la convention collective dans la mesure où elles ne sont pas modifiées par la présente entente;

Les horaires atypiques de douze (12) heures peuvent être mis en place dans les centres d'activités où l'horaire de travail le permet, notamment en tenant compte des besoins du centre d'activités;

L'adhésion à l'horaire atypique de douze (12) heures n'a pas pour effet de modifier le statut de la salariée;

Les concordances nécessaires à l'horaire atypique de douze (12) heures sont faites en nombre d'heures, plutôt qu'en nombre de journées en ce qui concerne la période de probation ou d'initiation et d'essai. Lorsque les salariées y sont soumises, le nombre de jours travaillés prévu aux dispositions locales de la convention collective est établi au prorata des heures travaillées;

3. Heures de travail des horaires atypiques de douze (12) heures :

La semaine régulière de travail est déterminée sur une base de deux (2) semaines.

Exceptionnellement, à la demande d'un groupe de salariées d'un centre d'activités, le gestionnaire évalue la possibilité d'accorder une (1) fin de semaine de travail par période de trois (3) semaines aux salariées visées ou celles désirant un horaire atypique de douze (12) heures, en fonction des besoins du centre d'activités parmi les salariées visées par un horaire atypique de douze (12) heures d'un même regroupement de titres d'emploi et d'un même centre d'activités ou du centre d'activités de rattachement;

Si l'option d'une (1) fin de semaine de travail par période de trois (3) semaines est retenue par l'employeur, la semaine régulière de travail est déterminée sur une base de six (6) semaines malgré la sortie des horaires aux quatre (4) semaines. La GAR s'assure du respect de la séquence d'une fin de semaine sur trois dans son calendrier de confection d'horaire pour deux périodes d'horaire.

À moins de son consentement, une salariée ne peut être mise à l'horaire plus de trois (3) quarts de travail de douze (12) heures consécutives, ni plus de 5 quarts de travail consécutifs par période de deux (2) semaines.

Pendant un quart de douze (12) heures, la salariée bénéficie de trois (3) pauses repos rémunérées de quinze (15) minutes chacune. Après entente avec le supérieur immédiat, les pauses repos peuvent être réparties différemment sans excéder quarante-cinq (45) minutes. Il est également possible d'accoler les pauses repos et repas, après entente avec le supérieur immédiat.

Pour le repas, la salariée a droit à soixante (60) minutes de repas (non rémunérées).

Modèles d'horaire pour la salariée dont le titre d'emploi comporte une journée régulière de travail de 7,5 heures :

	Horaire régulier	Horaire atypique de 12 heures
--	-------------------------	--------------------------------------

Heures de présence par quart de travail	8 h 15 minutes	12 h 15 minutes
Heures de travail par quart de travail	7 h 30 minutes	11 h 15 minutes
Heures de travail rémunérées par période de paie pour une prestation de travail à temps complet	75 h	75 h
Quart de travail	Jour, soir, nuit et rotation	Jour/soir Soir/nuit
Pause repas par quart	1 pause de 45 minutes	1 pause de 60 minutes
Pause repos par quart	2 pauses de 15 minutes	3 pauses de 15 minutes

Modèle d'horaire pour la salariée dont le titre d'emploi comporte une journée régulière de travail de 8 heures (infirmière praticienne spécialisée et candidate infirmière praticienne spécialisée) :

	<u>Horaire régulier</u>	<u>Horaire atypique de 12 heures</u>
Heures de présence par quart de travail	8 h 45	13 h
Heures de travail par quart de travail	8 h	12 h
Heures de travail rémunérées par 2 semaines	80 h	80 h
Quart de travail	Jour, soir, nuit et rotation	Jour/soir Soir/nuit
Pauses repas par quart	1 pause de 45 minutes	1 pause de 60 minutes
Pause repos par quart	2 pauses de 15 minutes	3 pauses de 15 minutes

4- Quart de travail :

Les quarts de travail prévu à l'horaire de 12 heures sont les suivants :

- Jour/soir
- Soir/nuit

Le quart de travail de la salariée visée par l'horaire atypique est établi en fonction de la composante de son poste.

L'Employeur détermine le quart de travail en tenant compte de l'ancienneté, des préférences exprimées et des besoins du centre d'activités, ou du volontariat de la salariée.

Malgré ce qui précède, exceptionnellement, la salariée peut accepter volontairement de changer de quart de travail.

5- Demande et obtention :

La participation à l'horaire atypique de douze (12) heures s'effectue sur une base individuelle et volontaire;

La salariée désirant y adhérer doit acheminer à l'employeur le formulaire dûment (annexe A) complété prévu à cet effet;

L'octroi de l'horaire atypique de douze (12) heures fait l'objet de l'approbation de l'employeur, et ce, notamment en fonction des besoins. La salariée ayant fait la demande reçoit une réponse écrite par la gestionnaire dans un délai de 7 jours, suivant l'envoi du formulaire dûment complété (Annexe A) et une copie est acheminée au syndicat. Dans l'impossibilité d'accorder l'horaire atypique des douze (12) heures à la salariée qui en fait la demande, l'employeur communique à celle-ci les motifs l'expliquant.

S'il est impossible pour la gestionnaire d'accorder toutes les demandes, l'octroi se fera en respectant l'ancienneté.

Lorsque la demande d'horaire atypique de douze (12) heures est acceptée, elle entre en application conformément au calendrier de confection des horaires. Cependant, dans l'éventualité d'un accord commun entre l'employeur et la salariée, l'entrée en vigueur de l'horaire atypique peut s'effectuer à une date précédant celle prévue au calendrier de confection des horaires pourvu que celle-ci s'effectue au moins quatorze (14) jours avant le début du dudit horaire. Dans ces deux cas,

la date de début de l'horaire atypique doit coïncider avec le début d'une période horaire;

L'Employeur ou la salariée peut mettre un terme à l'horaire atypique de douze (12) heures à la condition de remettre un préavis écrit dans un délai de sept (7) jours étant entendu que la salariée doit faire cette demande dans les sept (7) jours avant la sortie de l'affichage des horaires officiels selon le calendrier de confection des horaires.

La salariée qui, pour une raison de santé et sécurité au travail, doit abandonner l'horaire atypique de douze (12) heures peut le faire en tout moment sous conditions de remettre la documentation requise au service de santé et sécurité du travail et d'obtenir l'approbation de ce dernier.

L'horaire atypique de douze (12) heures de la salariée cesse lorsqu'elle obtient un nouveau poste.

6-Application

En tout temps, les parties peuvent se rencontrer afin convenir d'amélioration ou de bonification à la présente entente;

Les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter de toute difficulté résultant de l'interprétation ou de l'application de la présente entente afin de trouver une solution commune;

7- Abrogation de l'entente 2021-057

L'entente 2021-057 portant sur les horaires atypiques de douze (12) heures est abrogée en date de la signature de la présente entente. Cependant, au moment de la signature de la présente entente, les salariées bénéficiant déjà d'un horaire atypique de douze (12) heures en vertu de l'entente 2021-057 continue d'en bénéficier, mais en y appliquant les modalités prévues à la présente entente;

8- Entrée en vigueur et durée

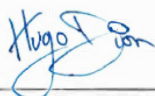
La présente entente entre en vigueur à compter de la période horaire suivant sa signature et prend fin trente (30) jours après l'entrée en vigueur des prochaines dispositions nationales de la convention collective à moins que les parties conviennent de la renouveler. Il est entendu qu'au moins une rencontre doit avoir été tenue entre les parties pendant cette même période de trente (30) jours.

EN FOI DE QUOI, les parties ont lu et signé à LONGUEUIL, le 7 du mois de octobre 2022.

POUR L'EMPLOYEUR



Julie Darveau
Directrice adjointe soins infirmiers -
volet des pratiques professionnelles et
de la gestion des activités de
remplacements cliniques
CISSS de la Montérégie-Est
Direction des soins infirmiers
CISSS de la Montérégie-Est



Hugo Dion
Partenaire d'affaires en relations de
travail
CISSS de la Montérégie-Est
Direction des ressources humaines,
des communications et des affaires
juridiques

POUR LE SYNDICAT



Pierre Dionne
Vice-Président relations de travail
Syndicat des professionnelles en soins de
Montérégie-Est



Brigitte Petrie
Présidente
Syndicat des professionnelles en soins de
Montérégie-Est