

Questions générales

Groupe A et B

Q. Pouvez-vous définir le groupe A et le groupe B?

R. Le groupe A est généralement constitué des postes soumis à la préaffectation, aux services d'urgence soit le 24/7 ainsi qu'à certaines exceptions qui seront définies par les parties en cours d'application. Les membres du groupe B ont des charges de cas.

Q. Est-ce que le personnel ayant des dossiers transversaux sera dans le groupe B?

R. Les discussions se poursuivent sur ce point. La prétention de l'employeur est qu'ils font partie du groupe B, tout en faisant une distinction pour ceux-ci. Notre prétention est à l'effet qu'il devrait y avoir un groupe C. Nous vous tiendrons au courant du résultat de nos échanges.

Q. Le personnel affecté à l'ancien AEO, aujourd'hui l'Accueil, analyse, orientation et référence (AAOR) social est dans le groupes A ou B?

R. On ne peut pas répondre à cette question pour le moment. Nous vous reviendrons.

Q. Un éducateur ayant une charge de cas, soutien à domicile, est-il dans le groupe B?

R. Oui

Fusion des listes d'ancienneté

Q. Quand aura lieu cette fusion?

R. La fusion des listes n'aura pas lieu avant le mois de septembre.

Q. La fusion des listes sera-t-elle par décroissement progressif ou non?

R. Non, la fusion sera complète au moment où elle se fera, nonobstant les griefs en cours.

Q. Dans le cas où un employé aurait travaillé dans plusieurs services avant la formation du CIUSSS, est-ce que son ancienneté sera considérée lors de la fusion des listes ?

R. Pour chacun des anciens établissements, dans la mesure où son dossier était ouvert au moment de la création du CIUSSS, oui, son ancienneté sera fusionnée. Par exemple, un employé travaillant actuellement dans l'ancien établissement C, et ayant travaillé dans A et B avant la fusion. Si, seulement son dossier B était encore ouvert au moment de la création du CIUSSS, son ancienneté fusionnée consistera à l'addition de B+C.

Q. Existe-t-il des mécanismes pour retenir les employés dans leur établissement d'origine afin d'éviter un trop grand nombre de départs vers d'autres établissements (ex. Pour éviter que les gens du Centre jeunesse quittent leur établissement vers les CLSC)?

R. Les affectations sont accordées uniquement aux personnes déjà intégrées lorsque celles-ci ont une durée de moins de 28 jours pour le personnel 24/7 (groupe A) et d'une durée de moins de trois mois pour le personnel ayant des charges de cas (groupe B).

Autres

Q. Sur le PowerPoint, on voit bien les gains de la convention dans votre présentation, mais qu'en est-il des pertes ?

R. Nous avons mis en orange tous les points des articles où notre demande initiale n'a pas été rencontrée. Lorsque des avancées pertinentes ont été obtenues malgré une ou des concessions, nous décrivons ces éléments dans une bulle en vert à la suite de celle en orange.

Q. À la suite du dépôt de l'entente de principe, le syndicat a combien de temps pour répondre à la partie patronale?

R. Il n'y a pas de délai. À la fin du vote prévu en assemblée générale.

Article 1

Q. Si les postes de surdotation sont conçus pour faire des remplacements à long terme, quel est l'intérêt d'accepter une assignation? Que se passe-t-il lorsque le remplacement se termine, s'il n'y a pas d'assignation?

R. Les postes de surdotation sont considérés comme des postes réguliers donc incluant l'ensemble des avantages de la convention collective entre autres la protection salariale.

La clause 5.02 c) des dispositions locales de la convention collective prévoit que :

a) Surplus de personnel occasionné dans les services où il y a des postes atypiques; un surplus de personnel est considéré lorsque tous les postes de la structure de base du ou des services sont occupés. Dans ce cas, la personne salariée est déplacée jusqu'à ce qu'une affectation soit disponible dans un (1) des services prévus à son poste. L'employeur procède d'abord par volontariat et, à défaut de volontaires, par ordre inverse d'ancienneté parmi les personnes salariées en mesure de faire le travail.

Q. Est-ce que les postes de surdotation et équipe volante sont nécessairement des temps complets?

R. Non, l'employeur peut créer des postes de surdotation à temps partiel, mais la clause 1.06 ainsi que la lettre d'entente numéro 1 prévoient ce qui suit :

1.01 L'employeur favorise la création de postes à temps complet.

Si la proportion de postes à temps partiel dépasse 20 % du nombre total de postes atypiques créés, les parties se rencontrent conformément aux dispositions de la lettre d'entente no 1 pour analyser la situation, et ce, afin d'atteindre la cible ou en modifier les modalités.

Extrait lettre d'entente numéro 1

1. Le comité se rencontre afin de discuter et effectuer des recommandations, notamment sur les sujets suivants :

§ Structure des postes;

§ Analyse des postes atypiques nouvellement créés;

- § *Analyse des postes à temps partiel et atypique à temps partiel afin d'évaluer la possibilité d'en faire des postes atypiques à temps complet;*
- § *Analyse des heures travaillées aux fins de création de poste;*
- § *L'opportunité de créer de nouveaux postes atypiques;*
- § *Les modalités entourant la création de postes atypiques;*
- § *Enjeux de main-d'œuvre (attraction et rétention);*
- § *Des pistes de solution concernant les titres d'emploi en pénurie ou à risque de pénurie.*

Q. La notion de service n'est pas définie. Est-ce que pour le groupe B, la création de postes en surdotation sur trois installations, six services, deux directions sera vivable? Peut-on avoir plus de détails sur ces postes...

R. Ces postes sont créés pour effectuer des remplacements à long terme. Les discussions avec l'employeur nous laissent croire que pour être viable, ce type de poste doit avoir une plus grande portée au niveau de leur création.

Q. Est-ce que les nouveaux postes créés à la DPJ récemment sont des postes de surdotation?

R. Ils seront traités dans le protocole de mise en place des dispositions locales de la convention collective.

Article 2

Q. Avons-nous encore un port d'attache ?

R. Oui, voir article 26, il est également constitutif du poste article 7 et une procédure de déplacement est instaurée :

7.01 La période d'affichage doit apparaître sur l'affichage du poste.

Les éléments suivants doivent apparaître sur l'affichage et sont constitutifs du poste :

- 1. Le titre et le libellé apparaissant à la nomenclature des titres d'emploi;*
- 2. Le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);*
- 3. Le nombre d'heures de travail par période de deux (2) semaines pour le statut temps complet;*
- 4. Le nombre minimum d'heures de travail par période de deux (2) semaines pour le statut temps partiel;*
- 5. Le type de poste : atypique ou de structure;*
- 6. L'échelle de salaire;*
- 7. Le service ou les services;*
- 8. Le ou les quart(s) de travail ou le type d'horaire prévu à l'article 9 des dispositions locales de la convention collective;*
- 9. Le port d'attache;*
- 10. Pour le poste fusionné et les postes atypiques, les ports d'attache;*
- 11. La direction;*
- 12. Les caractéristiques du poste : clientèle, particularité dans un service.*

Modification du port d'attache

7.16 L'Employeur peut modifier le port d'attache des personnes salariées lorsqu'il s'agit du déménagement d'un service ou d'une équipe de travail.

Dans d'autres circonstances, lorsqu'il devient nécessaire de muter une personne salariée d'un port d'attache à un autre, à l'intérieur d'un même service, l'Employeur fait appel, sur une base volontaire, aux personnes salariées du service concerné ayant le même titre d'emploi, le même statut, travaillant sur le même quart de travail et en mesure d'effectuer le travail. À défaut de volontaires, il procède par ordre inverse d'ancienneté selon les mêmes paramètres.

Lorsque la modification a pour effet d'augmenter la distance entre le port d'attache d'origine ou le domicile de la personne salariée de plus de dix (10) kilomètres, celle-ci peut refuser la modification. Si elle refuse, le poste est aboli. La personne salariée se prévaut alors des dispositions de supplantation prévues à l'article 8 des dispositions locales de la convention collective.

Avant de devoir procéder au changement de port d'attache de la personne salariée la moins ancienne, les Parties se rencontrent pour discuter de pistes de solution.

26.01 Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée.

Le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon les critères suivants :

- L'endroit où la personne salariée exerce habituellement ses fonctions;*
- L'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;*
- L'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.*

Q. Un service peut être sur combien de kilomètres?

R. Dans certains cas, par exemple à la Direction de la protection de la jeunesse, un service peut couvrir l'ensemble des trois territoires.

Article 5

Q. L'employeur peut-il imposer le déplacement d'un employé du groupe B vers une urgence du groupe A?

R. Oui, exceptionnellement dans les cas prévus à la clause 5.02 a)

5.02 Modalités d'application

La personne salariée peut être déplacée uniquement dans les cas suivants :

- a) Lors de situation exceptionnelle, fortuite ou de force majeure;*
- b) En cas d'absence imprévue ou manque de personnel occasionnant un besoin urgent et impératif dans une équipe de travail. Dans une telle éventualité, l'Employeur ne peut déplacer une personne salariée si l'utilisation des autres moyens (notamment l'utilisation de la liste de disponibilité ou le recours au temps supplémentaire) s'avère raisonnablement possible.*

Q. (suite de la précédente) Et si on parle de plan de contingence?

R. Si l'employeur désire faire un plan de contingence, notre nouvelle convention stipule que l'employeur devra discuter avec le syndicat et convenir localement des déplacements pouvant être effectués. Lors de ces discussions, nous allons toujours privilégier les mesures alternatives afin d'éviter les déplacements inutiles. La consultation auprès des membres fait partie de nos usages avant d'accepter une entente impliquant des déplacements.

Article 6

Q. Est-ce que le syndicat demandera la création d'un poste pour les remplacements en surcroît de plus d'un an sachant que le syndicat devrait techniquement avoir l'information?

R. Oui

Surcroît de travail et travaux à durée limitée

6.01 La durée du surcroît de travail ne peut excéder douze (12) mois. Elle peut être prolongée jusqu'à dix-huit (18) mois, après entente entre les parties.

Q. Pour les assignations à temps partiel occasionnel (TPO) qui n'auront pas de poste, restera-t-il des remplacements intéressants pour la rétention des TPO et aussi pour être attractif pour l'embauche?

R. Oui

Q. Si j'inscris que je suis seulement disponible dans un seul secteur (ex : IRDPQ) et que je me retrouve sans assignation, ai-je droit au chômage ou est-ce considéré que je devrais pouvoir travailler ailleurs dans le CIUSSS?

R. Nous validons actuellement la question avec le service d'aide juridique de la CSN (SAMVR).

Q. Lorsqu'on parle de quitter une affectation en raison d'un retour aux études, est-ce que l'employeur peut refuser que le/la salarié quitte son emploi si les études ne sont pas en lien avec le domaine? (Exemple je suis éducateur et je vais étudier en communication)

R. C'est possible après entente entre les parties clause 12.13.

Congé sans solde pour études

12.13 Après entente avec l'Employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service obtient un congé sans solde d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines aux fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours. Il doit s'agir d'un domaine d'études connexes au réseau de la santé et des services sociaux.

Au besoin, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir de domaines d'études autres que ceux correspondant à un titre d'emploi en vigueur au sein du CIUSSS de la Capitale-Nationale.

Q. 6,29 Option A) Dans le texte, on ne voit pas apparaître les thérapeutes en réadaptation physique (TRP), est ce que c'est parce qu'ils sont professionnels?

R. Les discussions se poursuivent actuellement avec l'employeur pour traiter de cet aspect.

Q. 6.29 B, Est-ce que dans une équipe où une TPO remplace une personne en congé de maternité et une autre TPO remplace pour une libération syndicale long terme, que si la personne qui avait la maternité est plus ancienne, elle pourrait aller supplanter celle qui a le remplacement syndical (ceci même après 30 jours)?

R. Oui

Q. Pour effectuer une supplantation (bumpage), est-ce que l'assignation doit absolument avoir une date de fin ?

R. Oui

Q. Qu'en est-il des remplacements où le temps est non défini?

R. La supplantation n'est pas possible. Vous devez utiliser la clause 6.30

Droit de quitter une affectation

6.30 Une personne salariée peut quitter une affectation pour les motifs suivants:

- Lorsque le nombre d'heures de l'affectation diminue, en donnant un préavis de sept (7) jours;
- En raison d'un retour aux études;
- Si elle détient une affectation de plus de vingt-huit (28) jours à raison d'une (1) journée et moins par semaine pour obtenir une affectation de plus de vingt-huit (28) jours à temps complet;
- Pour un motif sérieux, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Une personne salariée peut quitter une affectation en donnant un préavis d'un (1) mois après avoir été affecté au moins cinq (5) mois consécutifs sur la même affectation et à la condition que la fin de l'affectation soit prévue dans un délai probable de plus de vingt-huit (28) jours de la fin du préavis, maximum une fois par deux (2) ans.

Q. Un détenteur de poste en surdotation pourrait-il, advenant qu'il n'y ait plus d'assignation disponible, supplanter une personne qui a une assignation long terme, et ce, même s'il a débuté il y a plus de 30 jours?

R. Les détenteurs de poste en surdotation n'ont pas accès à la supplantation de l'article 6.

Q. La personne qui supplante est prioritaire sur la liste de disponibilité (à la page 19 du PowerPoint, c'est marqué que les postes atypiques sont prioritaires)?

R. Une vérification est en cours dans nos discussions avec l'employeur.

Article 7

Q. À quel moment auront lieu les périodes d'affichage?

R. Les périodes seront déterminées par l'employeur et communiquées aux personnes salariées et au syndicat dans un calendrier annuel.

Article 8

Q. Pour que l'employeur abolisse un poste doit-il justifier sa décision par une bonne raison?

R. Il n'est pas tenu par la convention de le faire. Les membres et les officiers du syndicat peuvent questionner l'employeur à cet effet. Il demeure possible d'entreprendre des actions politiques et syndicales (ex. : déposer un grief si l'employeur ouvre subséquemment une affectation dans le même service ou intervenir en SST si les occupants des postes restants du service se retrouvent en surcharge de travail du fait de cette abolition).

Article 9

Q. L'employeur peut-il refuser qu'un employé prenne 30 minutes pour dîner (ce qui lui permettrait de quitter le travail 30 minutes plus tôt)?

R. Dans bien des cas non, car la convention stipule que l'heure du dîner peut être de 30 minutes. Ceci étant dit, dans un service dont les heures d'ouverture à la clientèle sont fixes, l'employeur est en droit d'exiger la présence d'un nombre raisonnable d'employés pour y répondre. Les ententes antérieures à cet effet sont maintenues.

Q. Comment connaître toutes les installations qui ont des repas conventionnés?

R. En discussion avec l'employeur.

Article 10

Q. L'employeur pourra-t-il exiger de dépenser la banque de temps accumulé dans le même mois, par exemple?

R. Non, l'utilisation de la banque se fait après entente avec l'employeur

10.06

...Les heures supplémentaires converties en temps chômé sont reprises à la demande de la personne salariée, après entente avec son supérieur immédiat...

Q. Le temps en banque est-il à taux simple ou à taux et demi?

R. Il est soit à taux et demi ou à taux double tel que prévu à l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective (DNCC)

10.06 Une personne salariée peut demander la conversion des heures supplémentaires effectuées en temps chômé et payé. Cette conversion est accordée après entente avec l'Employeur et selon le taux prévu auquel elle a droit en vertu de l'article 19 des dispositions nationales de la convention collective.

....

Q. Lorsque l'on doit faire du réaménagement d'horaire pour ne pas faire de temps supplémentaire, a-t-on le choix du moment, l'employeur peut-il refuser?

R. L'aménagement du temps de travail ne doit pas occasionner de temps supplémentaire.

Q. La date butoir du 31 décembre, est-ce pour les techniciens et les professionnels?

R. Pour les techniciens seulement. Pour les professionnels, les dispositions nationales de la convention collective (DNCC) article 19 s'appliquent.

Article 11

Q. Congés mobiles : est-ce que ceux-ci ne seront plus effectifs à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention? Ex. : nous en avons un en août, si la convention est signée en juin, est-ce qu'on le perd ou est-ce qu'on le récupère à Noël?

R. En traitement avec l'employeur.

Q. Est-ce que les congés différés sont encore disponibles?

R. En traitement avec l'employeur.

Q. À l'article 11, qu'est-ce qui est en discussion pour les vacances des temps partiels?

R. Traité à la lettre d'entente numéro 5.

Article 13

Q. Un supérieur qui refuse systématiquement toute demande de formation si l'employé n'est pas membre de son association (pas un ordre), pourra-t-il continuer cette pratique?

R. Sera traité par le comité PDRH prévu à l'article 13.

Article 19

Q. Que veut dire concrètement 19.10 actuellement?

R. Au moment de la révision de la politique par l'employeur celui-ci a l'obligation de consulter le syndicat.

Article 21

Q. 21.01, Est-ce que la voiture est incluse? Qu'est-ce que l'employeur se doit de payer?

R. Chaque cas est un cas d'espèce.

PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

21.01 Lorsque la personne salariée subit une ou des détériorations ou la perte d'effets personnels normalement utilisés ou portés dans l'exercice de ses fonctions (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, appareil personnel utilisé dans le cadre du travail, etc.), l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation, sauf s'il s'agit d'une faute intentionnelle.

Dans le cas où le remboursement, le remplacement ou la réparation d'un bien personnel de luxe est réclamé, l'Employeur détermine le montant devant être défrayé. En cas de désaccord, les parties se rencontrent dans le but de déterminer le montant raisonnable à défrayer.

Lorsque l'Employeur autorise verbalement ou par écrit la personne salariée à utiliser un bien personnel, l'Employeur, après avoir évalué ou fait évaluer s'il faut procéder à la réparation ou au remplacement du bien, autorise le remboursement.

Q. Dans le PowerPoint, à quoi réfère le matériel évolutif?

R. Aux nouvelles technologies ou matières qui pourraient composer nos objets du quotidien à l'avenir. Dans la convention, les termes « effets personnels normalement utilisés » répondent à la question de l'évolution de ceux-ci.

Article 26

Q. Concernant les repas, y a-t-il encore la notion de "à moins de 16 km D'UNE installation" qui est incluse dans la politique actuelle?

R. 26.08 « Lors de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas lorsqu'elle est dans une installation où il n'est pas possible de se procurer un repas conventionné durant sa période de repas et si elle est à plus de 10 kilomètres de son port d'attache ou de son domicile. »

Convention nationale

Q. Lorsque les routes sont toutes brisées, est-ce considéré comme une route de gravier?

R. À valider.