

**CONNAISSANCE DES
RÈGLES DE
CONVENTION
COLLECTIVE
APPLICABLES ET DES
ENTENTES LOCALES
POUR UNE SAINTE
GESTION DES ÉQUIPES
D'AUTOREMPLACEMENT**



Préparé par la Direction des Ressources humaines, des communications et des affaires juridiques
Décembre 2019

Connaissance des règles de convention collective applicables et des ententes locales pour une saine gestion des équipes d'autoreplacement est une production du Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches (CISSS de Chaudière-Appalaches) :

363, route Cameron
Sainte-Marie (Québec) G6E 3E2
Téléphone : 418 386-3363

Lorsque le contexte l'exige, le genre masculin utilisé dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Toute reproduction partielle de ce document est autorisée et conditionnelle à la mention de la source.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019

© Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches, 2019

Table des matières

1.	Postes atypiques	1
1.1.	Postes avec quart de rotation	1
1.1.1.	Sur un cycle de 28 jours.....	1
1.1.2.	Remplacement sur un quart de nuit	1
1.1.3.	Lorsqu'il n'y a pas de changement de quart.....	2
1.1.3.1.	Remplacement de journées d'absence pour maladie et vacances.....	2
1.1.3.2.	Remplacement d'un congé de maternité	2
1.1.3.3.	Création d'un poste soir / nuit.....	2
1.1.3.4.	Modifier un quart de rotation	2
1.2.	Poste composé / fusionné.....	3
2.	Modification de l'horaire de travail	3
2.1.1.	Refus de modification d'horaire.....	3
2.1.2.	Comment modifier l'horaire d'une personne salariée.....	4
2.1.3.	Modifier l'heure d'entrée.....	4
2.1.4.	Découverte sur un congé de semaine	4
2.1.5.	Découverte sur un congé de semaine d'un TPR.....	5
3.	Notion de déplacement ou réaffectation	6
3.1.	Catégorie 1 - Dispositions locales.....	6
3.1.1.	Équipe d'autoreplacement.....	6
3.1.1.1.	Ratio patient / infirmière.....	7
3.2.	Catégorie 2 - Dispositions locales.....	7
3.2.1.	Déplacement, affectation longs termes ou affectations à des tâches différentes.....	7
3.2.1.1.	Affectation à des tâches différentes.....	7
3.2.1.2.	Réorganisation des tâches à l'intérieur du service	7
3.2.1.3.	Détenteur de postes fusionnés	7
3.3.	Distinction entre attribution d'horaire à long terme et remplacement long terme	8
3.3.1.	Attribution de l'horaire à long terme d'une personne salariée du requis de base à une salariée détentriche d'un poste d'équipe d'autoreplacement	8
3.3.2.	Affectation à long terme d'un TPR de votre structure de base vs un TPR d'équipe d'autoreplacement.....	8
3.4.	Exemple de déplacement des personnes salariées de votre équipe d'autoreplacement.....	10
3.4.1.	Ratio « + 1 ».....	10
3.4.2.	Aucun surplus – déplacement de deux salariées d'équipe d'autoreplacement.....	10
3.4.3.	Aucun surplus – utilisation d'une salariée TPR sur sa disponibilité additionnelle ou une salariée en TS volontaire.....	10
3.4.4.	Aucun surplus et TSO	10

1. Postes atypiques

1.1. Postes avec quart de rotation

Définition : Fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur d'un centre d'activités sur les quarts de travail jour/soir ou jour/nuit et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi. La personne salariée devrait être soumise à un horaire plutôt stable et nous devrions éviter à celle-ci de devoir changer de quart au cours d'une même semaine.

1.1.1. Sur un cycle de 28 jours

1. Semaine 1 de JOUR – Semaine 2 de JOUR
Semaine 3 de NUIT – Semaine 4 de NUIT
2. Semaine 1 de SOIR – Semaine 2 de JOUR
Semaine 3 de JOUR – Semaine 4 de SOIR

1.1.2. Remplacement sur un quart de nuit

Dans le cas où la personne salariée serait détentrice d'un poste jour/nuit, qu'elle serait affectée de jour et que j'ai un besoin impératif de personnel de nuit, puis-je la placer sur un quart de nuit durant ce mois ?

Réponse: OUI NON

À deux conditions :

1. Que vous respectiez le sept jours de préavis;
2. Qu'il y ait 16 h d'écart à l'occasion du changement de quart, à défaut de quoi, vous pouvez le faire, mais vous aurez à verser la portion à l'intérieur du 16 h au taux de temps supplémentaire.

Lundi	mardi	écart
Jour 6 h à 14 h	Nuit 23 h à 7 h	Plus de 16 h entre les quarts = OK
Soir 14 h 30 à 22 h 30	Jour 12 h 30 à 20 h 30	14 h entre le changement de quarts = rémunérer 2 h au taux de temps supplémentaire

La règle du 16 h entre le changement de quarts ne s'applique que sur les heures postes et non pas sur la disponibilité additionnelle de la TPR.

1.1.3. Lorsqu'il n'y a pas de changement de quart

Une salariée est prévue au travail le lundi de 10 h à 18 h et le mardi de 6 h à 14 h. Puisque ses deux journées de travail sont sur des quarts de jour, la règle du 16 h ne s'applique pas.

1.1.3.1. Remplacement de journées d'absence pour maladie et vacances

Puis-je prendre une personne salariée étant sur un quart de rotation jour/nuit et la mettre uniquement de jour pour le mois de mars, au motif que j'ai une journée de maladie, vacances, etc.?

Réponse : OUI NON

Le but des quarts de rotation est de permettre une flexibilité supplémentaire pour répondre à vos besoins de main-d'œuvre.

Dans ce cas, évidemment, aucune prime ne lui sera versée.

On comprend que l'inverse est aussi vrai, soit la possibilité de la mettre uniquement de nuit pour une période d'horaire, ou plus.

1.1.3.2. Remplacement d'un congé de maternité

Puis-je prendre une personne salariée étant sur un quart de rotation jour/nuit et la mettre uniquement de jour pour les deux prochaines années, au motif que j'ai un remplacement de congé de maternité?

Réponse : OUI NON

Nous devons nous référer à la notion de répartition habituelle et nous ne pourrions défendre qu'une personne salariée qui détient un poste jour/soir soit à 100% de jour ou de soir pour une année complète ou même plus.

Bonne pratique : D'ailleurs, il importe de se rappeler que votre objectif lors de votre création de poste était de combler des besoins tant de jour que de soir. Il serait donc peu judicieux de vous enlever cette flexibilité pour les deux prochaines années.

Vous pourriez très bien offrir un remplacement partiel long terme à une TPR de jour de sorte qu'elle pourrait travailler à temps complet pour les deux prochaines années sans avoir à la remplacer sur son poste considérant justement que vous avez une équipe d'autoreplacement qui fait des quarts de jour, qui vient donc combler en partie les absences sur votre département.

1.1.3.3. Création d'un poste soir / nuit

Puis-je créer un poste soir/nuit?

Réponse : OUI NON

Les conventions collectives au niveau nationales ne nous permettent pas de créer un poste sur quart de rotation soir/nuit. De plus, quoique les conventions nationales permettent la création d'un poste jour/soir/nuit, nous avons décidé de ne pas créer de tel poste dans notre organisation lors de la dernière négociation locale.

1.1.3.4. Modifier un quart de rotation

Puis-je modifier, au cahier de poste, la répartition de mon quart de rotation?

Réponse : OUI NON

Tout comme un poste de jour ne peut pas être changé pour un poste de soir, la répartition habituelle ne peut être changée, cela est constitutive de son poste.

Important : La notion de répartition habituelle est sur une base annuelle. Évidemment, l'objectif est de se rapprocher le plus possible du pourcentage indiqué. On comprend que les personnes salariées ne se plaignent que lorsqu'elles auront travaillé davantage sur le quart de nuit ou de soir, que ce qui était indiqué dans son avis de nomination. Le syndicat suivra ces postes de près et si, par exemple, un trop gros pourcentage du poste était finalement de jour, il pourrait faire certaines représentations du type : si le poste tombe vacant, de le réaffecter uniquement de jour.

1.2. Poste composé / fusionné

Un poste composé – catégorie 1

Désigne un ensemble de fonctions exercées sur une base permanente par une personne salariée à l'intérieur d'au plus trois centres d'activités et à l'intérieur de trente kilomètres.

Un poste fusionné – catégorie 2

Désigne les fonctions de l'un des titres d'emploi à l'intérieur d'un ou plusieurs services. Un poste fusionné ne peut pas avoir plus de deux ports d'attaches.

Un exemple d'utilisation de ces postes vous sera donné dans la dernière section de ce document.

2. Modification de l'horaire de travail

L'Employeur peut modifier l'horaire d'une personne salariée à plus de sept jours d'avis.

En deçà de sept jours, le gestionnaire doit avoir le consentement de la personne salariée pour procéder à la modification de son horaire.

Ceci signifie qu'au moment où vous sortez l'horaire ou même après, si vous constatez des besoins sur un ou plusieurs quarts, vous êtes légitimé, au-delà de sept jours, de modifier l'horaire d'une personne salariée.

2.1.1. Refus de modification d'horaire

Qu'arrive-t-il si j'ai à modifier l'horaire d'une personne salariée, que je respecte les sept jours de préavis, mais que cette dernière refuse la modification?

Réponse :

Elle ne peut pas refuser, sauf pour un motif valable ou une responsabilité familiale (avec pièce justificative à l'appui au besoin).

Lorsque la personne salariée n'a pas de motif valable, la règle en droit prévoit que la personne doit d'abord effectuer sa prestation de travail et se plaindre ensuite. Elle pourra déposer un grief le cas échéant, mais sera tenue de se présenter au travail en fonction de vos besoins.

2.1.2. Comment modifier l'horaire d'une personne salariée

Il y a deux possibilités dans la modification de l'horaire d'une personne salariée :

1. Vous pouvez modifier son heure d'entrée et de sortie d'une journée particulière.
2. Vous pouvez changer une journée de congé hebdomadaire ou une journée de travail de la personne salariée.

2.1.3. Modifier l'heure d'entrée

Dim	L	M	M	J	V	D
8 h à 16 h	C1	8 à 16	8 h à 16 h	8 h à 16 h	8 h à 16 h	C2
Devient						
6 h à 14 h	C1	8 à 16	8 h à 16 h	8 h à 16 h	8 h à 16 h	C2

2.1.4. Découverte sur un congé de semaine

Vous avez une découverte le lundi, vous pouvez modifier l'horaire d'une personne salariée étant normalement en congé cette journée-là.

Dim	L	M	M	J	V	S
J1		J2	J3		J4	J5
Devient						
J1	J2	J3	C1	C2	J4	J5

2.1.5. Découverte sur un congé de semaine d'un TPR

Cette notion s'applique aussi pour une salariée temps partiel. Aucune personne salariée ne peut prétendre ne pas être disponible pour travailler un vendredi, qu'elle soit à temps plein ou à temps partiel. L'expression d'une non-disponibilité n'est valable que pour la personne salariée qui émet des disponibilités sur la liste de rappel.

Dim	L	M	M	J	V	S
J1	C1	J2		C2		
Devient						
J1	J2		C1	C2		

- **Salariée TPR non-disponible sur certaines journées, certains quarts**

À quel moment alors nous ne sommes pas en droit de faire travailler une salariée lorsque celle-ci se dit non-disponible :

Ce sont vos TPR inscrites via la liste de rappel qui sont légitimées de se mettre non disponible sur certains quarts. À titre d'exemple, le vendredi de jour, soir, nuit. À cet effet, si les quarts du poste d'une salariée 4/14 auraient été comblés en fonction de vos besoins, vous ne pourriez pas exiger à cette salariée de travailler le vendredi de jour.

Au niveau de la catégorie 2, les TPO, n'ayant pas de poste, ne peuvent être placés que sur les quarts où ils sont en disponibilité. Ceci nous enlève évidemment une marge de manœuvre en tant qu'employeur, c'est d'ailleurs un des avantages d'avoir des salariés détenteurs de poste d'équipe d'autoreplacement, car nous regagnons cette latitude au niveau des horaires de travail.

À noter : La notion où la personne salariée est en droit d'émettre une disponibilité tombe au moment où elle obtient le remplacement d'une titulaire de poste où, dès lors, elle a les mêmes droits et obligations que la titulaire qu'elle remplace.

- **Modification de la fin de semaine de congé de la personne salariée**

Est-ce que je peux changer la fin de semaine de congé de la personne salariée à chaque mois ou comme bon me semble :

La convention collective prévoit que vous devez offrir un minimum d'une fin de semaine sur deux de congé à l'ensemble de vos salariées. De plus, lorsque vous avez créé vos postes, le tout était en fonction de l'évaluation de vos besoins de remplacements. Normalement, la fin de semaine d'un poste d'équipe d'autoreplacement devrait demeurer la même pour de très longues périodes, tout comme vos postes de requis de base.

Par contre si, à titre d'exemple, il survient 2 maladies long terme et un congé de maternité sur la fin de semaine 1 alors que votre fin de semaine 2 est plutôt stable, vous pourriez à ce moment changer la fin de semaine de vos personnes salariées pour rééquilibrer le tout. La marche à suivre serait la suivante dans cette situation :

- *Demander si vous avez une personne salariée volontaire, autant dans votre requis de base que dans vos postes d'équipe d'autoreplacement. Si aucune volontaire, ce serait la moins ancienne de vos postes d'équipe d'autoreplacement qui devrait changer sa fin de semaine.*
- *À ce moment, vous devrez lui assurer deux fins de semaine de congés collées pour actualiser votre changement considérant que dans le cas contraire, elle se verrait travailler deux (2) fins de semaine de suite, ce qui est contraire à la convention.*

Bonne pratique : Rassurer vos salariées qui sont sur des postes d'équipe d'autoreplacement ou celles qui postulent dans votre service à cet effet, car certaines personnes croient qu'elles vont changer de fin de semaine à tous les mois. Cette pratique serait contraire à notre objectif de stabiliser et de fidéliser au maximum nos ressources sur ces nouveaux postes.

À noter : Pour la modification des horaires de travail, vous pouvez poser cette action autant pour une personne salariée de la structure de base que pour l'équipe d'autoreplacement. Si possible, débiter toujours par l'offrir en volontariat et ensuite le principe d'ancienneté pourrait être votre critère pour décider l'horaire de quelle personne salariée devrait être modifiée. L'objectif est d'être équitable et vous pourriez appliquer, à titre indicatif, les modalités suivantes :

1. Le premier changement d'horaire, par période de vingt-huit jours, serait appliqué à la moins ancienne de votre unité. Donc si vous n'avez qu'un changement d'horaire à la période 1 et seulement un changement d'horaire à la période 2, en appliquant ce principe, ce serait la moins ancienne qui serait affectée les deux fois.
2. Si, au cours d'une même période horaire de vingt-huit jours, vous deviez effectuer trois modifications d'horaire, dont un changement de congé de semaine et deux modifications des heures d'entrées et de sorties, vous pourriez débiter par modifier l'horaire de la moins ancienne en lui appliquant ce qui a le plus d'impact (ex : changement de congé hebdomadaire) et ensuite modifier les heures d'entrées et de sorties des deux autres moins anciennes.

3. Notion de déplacement ou réaffectation

3.1. Catégorie 1 - Dispositions locales

3.1.1. Équipe d'autoreplacement

Une personne salariée de l'équipe d'autoreplacement peut être déplacée dans un autre centre d'activités, dans la mesure où elle est en surplus de l'équipe de base ou si elle est remplacée. L'employeur choisit le centre d'activités à partir duquel il souhaite effectuer le déplacement. Le déplacement s'effectue, dans un premier temps, par volontariat et par ordre d'ancienneté. Si aucune personne salariée du centre d'activités n'est volontaire, il faut procéder par ordre inverse d'ancienneté. L'employeur privilégie la réaffectation d'une personne salariée de l'équipe volante présente dans le centre d'activités avant le déplacement d'une personne salariée de l'équipe d'autoreplacement. Le déplacement ne peut s'effectuer à plus de quarante kilomètres du port d'attache ou de la résidence de la personne salariée. La notion de quarante kilomètres ne s'applique pas lorsque la personne salariée est volontaire à se déplacer au-delà de cette distance.

Il est impératif de bien saisir le levier qui permet le déplacement. Ce qui génère notre possibilité de déplacer une salariée de l'équipe d'autoreplacement ne vient pas du besoin que peut avoir une unité, mais bien du fait qu'elle est en surplus du requis de base dans l'unité où elle est prévue travailler.

Nonobstant ce qui précède, la personne salariée de l'équipe d'autoreplacement peut également être déplacée, comme toutes autres personnes salariées de notre organisation, conformément à l'article 5 des dispositions locales.

L'article 5 de la catégorie 1 nous permet, entre autres, de procéder au déplacement d'une personne salariée de notre unité lorsque les besoins de l'unité sont en deçà de la structure de base. À ce moment, que vous ayez ou non une personne salariée sur l'équipe d'autoreplacement, vous êtes autorisés à déplacer une de vos personnes salariées.

3.1.1.1. Ratio patient / infirmière

Aux soins palliatifs, vous avez normalement cinq lits d'occupés et vous n'en n'avez que deux d'occupés ce jour. Les salariées au-dessus du ratio patient/infirmière peuvent être déplacés vers une autre unité.

3.2. Catégorie 2 - Dispositions locales

Aucune modalité particulière n'a été traitée dans les dispositions locales concernant les équipes d'autoreplacement. Par contre, pour les déplacements, il est convenu avec le syndicat que ce sont tout de même nos nouveaux postes d'équipe d'autoreplacement qui sont prioritairement visés par un déplacement. Les notions de l'articles 5 qui nous intéressent le plus pour les équipes d'autoreplacement sont les suivantes :

1. Dans le cas où la personne salariée est en surplus de la structure de base.
2. Dans le cas où l'employeur est incapable de combler un besoin à taux régulier après avoir fait appel aux personnes salariées sur la liste de rappel.

Nous comprenons que nous déplaçons prioritairement nos équipe d'autoreplacement, par contre, lorsque les situations décrites précédemment surviennent sur un quart où vous n'avez pas d'équipe d'autoreplacement, vous pouvez tout de même déplacer vos salariées appartenant à la structure de base.

3.2.1. Déplacement, affectation longs termes ou affectations à des tâches différentes

Il est important de ne pas confondre un déplacement avec une affectation à des tâches différentes.

3.2.1.1. Affectation à des tâches différentes

Vous pourriez, à titre d'exemple, affecter votre personne salariée à des tâches différentes de ce qu'elle fait ou aurait dû normalement faire dans les situations suivantes :

Lorsqu'une personne salariée est appelée à exercer les fonctions d'un autre poste et que ce poste est à l'intérieur du ou des centres d'activités dont il est détenteur de poste.

3.2.1.2. Réorganisation des tâches à l'intérieur du service

Vous êtes à « + 1 » infirmière auxiliaire et à « - 1 » préposé aux bénéficiaires (PAB) ce jour ou dans votre planification d'horaire, vous pouvez réorganiser vos tâches entre vos infirmières auxiliaires et ne pas effectuer de requête via la liste de rappel pour trouver un PAB.

3.2.1.3. Détenteur de postes fusionnés

Votre PAB détient un poste fusionné au CHSLD de Sainte-Hénédine et au CHSLD de Saint-Isidore. S'il était prévu travailler de 7 h à 15 h le vendredi à Ste-Hénédine, que vous avez une absence à Saint-Isidore qui survient la veille, vous pouvez lui demander de rentrer travailler à Saint-Isidore de 7 h à 15 h. Cela ne constitue pas un déplacement

puisque son poste est composé de ces deux CHSLD. Cela ne constitue pas non plus un changement d'horaire puisque ses heures d'entrées et de sorties ne sont pas modifiées.

À surveiller : un salarié pourrait être tenté de charger la distance supplémentaire qu'il a parcouru s'il était prévu de se présenter au port d'attache le plus près de sa résidence, mais que vous lui demandez finalement de se présenter à l'autre port d'attache. Il pourrait le voir comme un déplacement et vous charger des frais de déplacement. Ceci n'est pas notre prétention, veuillez donc refuser ou nous consulter au préalable pour validation selon la situation.

3.3. Distinction entre attribution d'horaire à long terme et remplacement long terme

3.3.1. Attribution de l'horaire à long terme d'une personne salariée du requis de base à une salariée détentrice d'un poste d'équipe d'autoreplacement

Une salariée à temps complet de la structure de base est en congé de maternité dans votre centre d'activités. Au lieu de l'offrir à une TPR ou à une équipe volante via l'article 6 en affectation long terme, il est possible d'affecter une personne salariée temps complet de la structure d'équipe d'autoreplacement sur les tâches normalement effectuées par celle présentement en maternité. Conséquemment, vous n'aurez qu'à remplacer ponctuellement les besoins dans votre service par la personne salariée TPR à partir de sa disponibilité additionnelle ou encore, par une équipe volante.

Par ailleurs, si vous avez une TPR 7/14 de l'auto-remplacement et que vous jugez ne pas avoir besoin de remplacer à la hauteur d'un TC votre absence en maternité, vous pourriez aussi lui attribuer l'horaire de la personne absente jusqu'à la hauteur de son poste, soit 7/14 et au besoin, combler ponctuellement les 3 quarts résiduels.

D'où, il est important que nos salariées saisissent bien que si elles ne prennent pas de poste d'équipe d'autoreplacement à temps complet et que ces dernières travaillaient les dernières années à la hauteur d'un TC, il se pourrait d'une part qu'elles ne complètent plus comme avant ou d'autres parts, qu'elles élargissent leur disponibilité additionnelle, notamment les vendredis, les soirs et fins de semaine afin qu'elles puissent combler davantage.

À titre informatif : C'est d'ailleurs ce que prévoit l'article 6 qui débute ainsi : la liste de disponibilité est utilisée pour suppléer à l'équipe de base, à l'équipe d'autoreplacement, à l'équipe volante etc.

Nous disposons de la possibilité **pour combler un nouveau besoin** d'abord avec les employés détenant des postes d'autoreplacement, et ce, avant d'avoir recours à la liste de rappel ;

- Cependant, à partir du moment où nous avons pris la décision de recourir à la liste de rappel pour combler le besoin en question, je suis d'avis que nous ne pouvons par la suite retirer l'affectation qui a été octroyée à l'employé de la liste de rappel pour la donner à un employé qui détient un poste d'autoreplacement

3.3.2. Affectation à long terme d'un TPR de votre structure de base vs un TPR d'équipe d'autoreplacement

Prenons l'exemple précédent, mais dans ce cas, nous avons une salariée 7/14 de l'équipe de base et une salariée 7/14 de l'équipe d'autoreplacement. Vous décidez d'affecter temporairement une salariée sur ce remplacement en vertu de l'article 6. Dans ce cas, la TPR la plus ancienne de votre service sera celle qui obtiendra le remplacement long terme, que ce soit une salariée de structure de base ou une salariée de l'équipe d'autoreplacement.

Du cas par cas :

Il n'y a pas de recette unique sur comment gérer vos unités en lien avec les équipes d'autoreplacement.

Dans des grosses unités, comme l'urgence, où vous auriez exemple sur le quart de jour, quinze salariées TC de structure de base, cinq TPR de structure de base et que votre autoreplacement serait de quatre TC et de deux TPR et qu'il vous arrivait la situation suivante :

Deux salariées de structure de base TC vous annoncent qu'elles quittent pour un congé de maternité, vous pourriez attribuer leurs heures à vos deux plus anciennes équipes d'autoreplacement considérant que vous avez de la marge de manœuvre.

Après six mois, une TPR et une TC quittent en maladie, considérant que vous avez déjà deux de vos salariées de l'équipe d'autoreplacement qui remplacent des congés de maternité, il pourrait être sage à ce moment d'offrir ces deux remplacements via l'article 6 pour vous garder une certaine marge de manœuvre pour les imprévus.

Dans des plus petites unités où vous avez quatre TC de structure de base, deux TP de structure de base, une TC de l'équipe d'autoreplacement et une TP de l'équipe d'autoreplacement, il se pourrait que dès la première absence d'une TC pour un congé de maternité, vous souhaitiez offrir son remplacement via l'article 6 et que la plus ancienne des trois TP de votre unité obtienne ce remplacement.

Éléments, entres autres, à considérer dans votre prise de décisions lorsque vous avez à déterminer si vous remplacez totalement, partiellement ou que vous ne remplacez pas une absence :

- 1. Est-ce que cette absence reflète les analyses que vous avez fait des trois (3) dernières années. Donc est-ce qu'elle est dans les limites normales ou est-ce que je suis au-delà des absences régulières sur mon unité.*
- 2. Combien ai-je déjà de salariées en absence actuellement et quels moyens j'ai utilisés jusqu'à présent pour combler ces absences.*
- 3. Combien ai-je de salariées d'équipe d'autoreplacement actuellement et est-ce qu'ils sont pour la plupart assignés la majorité du temps, donc déjà grandement utilisées pour des remplacement d'absences ponctuelles de toute sortes et donc que je n'ai pas nécessairement une grande marge de manœuvre avec elles.*
- 4. Combien ai-je de TPR dans mon service et quelle est la hauteur des disponibilités additionnelles que celles-ci m'offres. Est-ce que déjà j'utilise ces disponibilités additionnelles ou au contraire, ces dernières ne complètent pas ou complète ailleurs, ce qui me donne une certaine marge de manœuvre pour les imprévues.*

Il faut toujours avoir à l'esprit que l'objectif derrière ce projet est de stabiliser le plus que possible votre main-d'œuvre d'une part et d'autres parts, redonner aux équipes volantes le rôle qu'elles doivent avoir et être orienter à plusieurs endroits afin de combler les besoins ponctuels. Dans le même sens, lorsque vous donner des remplacements long terme, que ce soit partiellement ou totalement, l'objectif est de les maintenir jusqu'à la fin. Nous ne voulons pas jouer au yoyo pendant la durée d'un long remplacement. Par contre, il se pourrait que vous ayez une situation où il serait raisonnable décider de mettre fin plus tôt que prévu à un long remplacement.

Réflexion à avoir pour les entrées en fonctions de vos salariées d'équipe d'autoreplacement :

Puisque plusieurs d'entre vous avez déjà donné des affectations en long terme à des personnes salariées de votre service ou des équipes volantes, vous devrez sans doute faire l'analyse de vos besoins de remplacement en septembre et réévaluer, peut-être à la baisse, vos besoins de remplacement.

Dans le cas où vous souhaitez mettre fin à certaines de vos affectations, vous devrez, si la personne est en affectation depuis plus de six mois, donner **un préavis de fin d'affectation de deux semaines**.

Par contre, il serait probablement sage de ne pas précipiter les choses et de pouvoir saisir l'opportunité, si vous avez des affectations long terme déjà en place et que des équipes d'autoreplacement arrivent dans vos secteurs, pour orienter vos équipes d'autoreplacement dans les services où vous avez indiqué qu'ils seraient susceptibles d'être déplacés si vous avez des surplus.

Aussi, encore une fois en cas de surplus, vérifier si vos salariés ont des banques de fériés au-delà de cinq (5) jours et tentez de les écouler.

3.4. Exemple de déplacement des personnes salariées de votre équipe d'autoreplacement

3.4.1. Ratio « + 1 »

Nous avons des admissions à l'hôpital et nous devons ouvrir les lits de débordement. Nous avons besoin d'une infirmière et d'une infirmière auxiliaire. Au 7000, nous sommes à « + 1 » infirmières et nous avons deux personnes salariées sur l'équipe d'autoreplacement. À l'UCDG, nous sommes à « + 1 » infirmière auxiliaire. Nous avons une personne salariée de l'équipe d'autoreplacement et une personne salariée de l'équipe volante. Nous déplacerons donc soit la volontaire ou la moins ancienne de l'équipe d'autoreplacement du 7000 et l'infirmière auxiliaire de l'équipe volante de l'UCDG.

3.4.2. Aucun surplus – déplacement de deux salariées d'équipe d'autoreplacement

L'ASI de soir ne se présente pas au CHSLD de Lévis. Nous n'avons pas de surplus aux soins palliatifs, mais nous avons une personne salariée de l'équipe d'autoreplacement apte cliniquement à effectuer le remplacement. Nous sommes à « + 1 » infirmières au 8000 et nous avons une personne salariée de l'équipe d'autoreplacement apte à assumer les tâches aux soins palliatifs. Nous pouvons procéder à ces deux déplacements pour combler nos besoins dans les centres d'activités respectifs.

3.4.3. Aucun surplus – utilisation d'une salariée TPR sur sa disponibilité additionnelle ou une salariée en TS volontaire

L'ASI de soir ne se présente pas au CHSLD de Lévis. Nous n'avons pas de surplus aux soins palliatifs, mais nous avons une personne salariée de l'équipe d'autoreplacement apte cliniquement à effectuer le remplacement. Nous avons une TPR qui est disponible à effectuer un quart aux soins palliatifs ce soir. Nous pouvons faire entrer la TPR sur sa disponibilité additionnelle, générée alors le surplus aux soins palliatifs et déplacer la salariée d'équipe d'autoreplacement vers le CHSLD Lévis. Nous pouvons aussi faire entrer une salariée en TS volontaire sur une unité pour créer un surplus et ensuite déplacer celle de l'équipe d'autoreplacement pour éviter le TSO au CHSLD de Lévis.

3.4.4. Aucun surplus et TSO

Je suis à « 0 » (aucun surplus) théorique en pédiatrie et une personne salariée doit rester en TSO à l'urgence suite à une absence imprévue. Nous avons une clientèle qui est inférieure au requis de base habituel en pédiatrie, de sorte que nous avons une salariée en trop. Nous pouvons procéder au déplacement par volontariat d'une part, ensuite, par la moins ancienne apte à effectuer les tâches à l'urgence. Vous respectez l'ordre habituelle, soit l'équipe volante, l'équipe autoreplacement ou une salariée de la structure de base si vous n'avez aucune équipe volante ou équipe d'autoreplacement ou que celles-ci ne sont pas aptes cliniquement à assumer le remplacement à l'urgence.

Règle à suivre pour vos anciennes titularisation (4/14 rehausser à un 7/14 avec valeurs de remplacement (TPNA, REVNA, TINA, etc., ancien poste 100 % surdotation). Afin de ne pas déstabiliser les anciennes structures, il a été convenu que :

1. Vous pouvez déplacer : vos anciens postes de «surdotation» sur leur portion valeur de remplacement si, et seulement si, ces dernières furent déplacées au cours des vingt-quatre derniers mois à partir de la mise en place de la structure d'autoreplacement, soit juin 2019 pour l'axe nord et septembre 2019 pour l'axe sud.
2. Vous ne pouvez pas déplacer une salariée titulaire d'un de ces anciens postes si cette dernière n'a jamais été déplacée en raison de surplus au cours des vingt-quatre derniers mois avant la mise en place de la structure d'autoreplacement.

La raison de cette règle est fort simple : maintenir la stabilité des salariées détenteurs de ces anciens postes qui n'ont jamais été déplacés depuis leur création d'équipe d'autoreplacement alors qu'avec nos nouvelles règles, ceux-ci se verraient être déplacés dès qu'ils sont en surplus.

Par attrition, lorsque ces postes seront vacants, vous pourrez les abolir et vous servir des valeurs de remplacements qui y étaient rattachées pour créer de nouveaux postes d'équipe d'autoreplacement.

Service des relations de travail

Pour toute question d'application de la convention collective, veuillez-vous référer à l'agent de la gestion du personnel qui vous est attribué selon votre direction respective