LETTRE D'ENTENTE NO 43

RELATIVE À L'AUTOGESTION DES HORAIRES

CONSIDÉRANT la volonté des parties de mettre en place des mesures qui favorisent l'attraction et la rétention des personnes salariées, afin d'assurer une plus grande accessibilité aux soins et services offerts à la population;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser l'utilisation optimale de la main-d'œuvre au sein des établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) et la nécessité d'assurer une stabilité des équipes de travail;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de permettre aux personnes salariées d'aménager leurs horaires de travail, afin de favoriser la conciliation famille-travail-études;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'accroître la satisfaction des personnes salariées et leur engagement concernant leurs horaires de travail;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de diminuer le recours au temps supplémentaire;

CONSIDÉRANT l'implication du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) dans le déploiement et la mise en œuvre de l'autogestion des horaires;

Les parties conviennent de ce qui suit :

ARTICLE 1 OBJECTIF

1.01 L'objectif de la présente lettre d'entente est de favoriser l'engagement des personnes salariées dans la confection et la gestion de leur horaire, afin d'améliorer la prévisibilité et la stabilité de celui-ci, la continuité des soins et services, tout en améliorant leur conciliation famille-travail-études.

ARTICLE 2 DÉFINITION DE L'AUTOGESTION DES HORAIRES

2.01 Il s'agit d'un mode volontaire de gestion partagée des horaires, agile et proactif, impliquant la participation et la responsabilisation des personnes salariées dans la planification de leurs horaires de travail. Il est nécessaire d'effectuer une recherche collective de solutions aux problématiques reliées à celles-ci, et ce, tant au niveau de la confection des horaires que de l'application en cours d'horaire.

2.02 L'autogestion des horaires permet à la personne salariée d'inscrire sa préférence à partir des besoins identifiés par l'employeur et du nombre d'effectifs qu'il requiert. Plus spécifiquement, cette approche instaure des mesures qui permettent à une personne salariée de participer à l'élaboration et à la modification de son horaire de travail, tout en tenant compte des besoins des autres membres de l'équipe de travail ainsi que des besoins du service et unités de soins.

ARTICLE 3 MODALITÉS APPLICABLES AUX SERVICES ET TITRES D'EMPLOI EN AUTOGESTION DES HORAIRES

3.01 Préalablement au déploiement de l'autogestion des horaires pour un titre d'emploi[1] dans un service ou une unité de soins, l'employeur avise le syndicat local du déploiement de l'autogestion. Le syndicat local peut s'assurer de l'adhésion volontaire de l'équipe en autogestion.

3.02 Le processus d'autogestion des horaires inclut les personnes salariées titulaires de postes d'un même titre d'emploi[1]. Ce processus inclut également les personnes salariées de ce titre d'emploi de l'équipe volante et à temps partiel occasionnel lorsqu'elles sont affectées pour la durée de la période de l'horaire, dans le service ou l'unité de soins autogéré.

3.03 Les principales étapes de l'autogestion des horaires sont, notamment :

- la détermination, par l'équipe en autogestion, des modalités prévues au paragraphe 3.05 de la présente lettre d'entente;

- la détermination et la diffusion de balises, par le gestionnaire, concernant les besoins du service ou de l'unité de soins et du nombre d'effectifs requis;

- la confection de l'horaire qui comprend, notamment, les étapes suivantes :

    - première (1re) étape : L'expression de préférence pour les heures associées au poste, les congés, les ajouts de disponibilité et hors disponibilité, l'inscription des heures de garde, les quarts de travail à découvert, et ce, en temps régulier;
    - deuxième (2e) étape : L'expression volontaire de préférence pour les quarts de travail non comblés à la première étape, et ce, en temps supplémentaire;
    - troisième (3e) étape : Les besoins restants sont comblés selon les dispositions locales de la convention collective.

- l'affichage des horaires selon les modalités déterminées par l'équipe en autogestion.

À chacune des étapes précédentes, le gestionnaire et l'équipe en autogestion équilibrent l'horaire de travail en fonction des balises déterminées et des besoins identifiés.

Malgré ce qui précède, si le modèle ne fonctionne pas, l'équipe en autogestion, après discussion visant à tenter de résoudre la problématique, revient au modèle habituel de confection d'horaire de l'établissement selon les dispositions locales de la convention collective, et ce, jusqu'à la prochaine période horaire ou à tout autre moment convenu avec le gestionnaire.

3.04 L'équipe en autogestion et le gestionnaire doivent s'assurer d'intégrer à l'horaire les personnes salariées qui arrivent en cours d'horaire.

3.05 L'équipe en autogestion peut déterminer, notamment :

- le mode de fonctionnement pour la prise de décisions;
- la période de l'horaire (minimum de quatre (4) semaines jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines);

1. L'équipe en autogestion peut décider d'appliquer le modèle par regroupement de titres d'emploi.

- les échéanciers et les modalités concernant la planification, la confection et la modification des horaires;
- le fonctionnement pour les ajouts d'affectations;
- la méthodologie pour l'octroi de façon volontaire du temps supplémentaire;
- les modalités de l'étalement des heures ou de la semaine régulière de travail;
- les outils de communication à mettre en place pour faciliter l'autogestion.

3.06 Les modalités déterminées par l'équipe en autogestion sont consignées par écrit.

Elles doivent être transmises au gestionnaire et au syndicat local.

Concernant les modalités qui n'ont pas fait l'objet d'une entente, les dispositions locales de la convention collective s'appliquent.

3.07 La personne salariée en autogestion peut de façon volontaire, aménager son horaire de travail, en temps régulier, notamment de la façon suivante:

- avoir une journée régulière de travail de plus de huit (8) heures;
- choisir un horaire sans égard au respect de l'intervalle minimum de seize (16) heures entre deux (2) quarts de travail lors d'un changement de quart;
- échanger des quarts de travail à l'intérieur de l'horaire en cours;
- travailler plus d'une fin de semaine sur deux;
- choisir un autre étalement des heures ou de la semaine régulière de travail;
- travailler plus de cinq (5) jours consécutifs.

3.08 Le paragraphe 3.07 de la présente lettre d'entente s'applique nonobstant toutes dispositions locales et nationales de la convention collective et toutes ententes particulières.

3.09 À l'exception de l'application du volontariat, l'autogestion ne peut avoir pour effet de modifier les éléments constitutifs du poste d'un membre de l'équipe de travail en autogestion ou de diminuer le nombre d'heures prévu à son poste.

3.10 L'équipe convient de se rencontrer afin de discuter et de tenter de régler toute mésentente ou tout litige qui pourrait survenir dans l'application ou l'interprétation de la présente lettre d'entente.

3.11 Étant donné le caractère volontaire du modèle d'autogestion, l'équipe, après avoir confirmé qu'elle n'y adhère plus, peut en tout temps y mettre fin.

3.12 À l'occasion d'un affichage de poste, tel que défini dans les dispositions locales de la convention collective et qui est visé par une équipe en autogestion, les parties locales conviennent d'inscrire la mention, à titre indicatif, que ce poste fait actuellement partie d'un service ou d'une unité de soins où il y a autogestion des horaires.

ARTICLE 4 ENGAGEMENT ET SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LETTRE D'ENTENTE

4.01 Le comité local de relations de travail prévu à l'article 33 des dispositions nationales de la convention collective est mandaté pour assurer la mise en œuvre et le suivi de l'application de la présente lettre d'entente.

4.02 Dans le cadre de la présente lettre d'entente, ce comité a pour mandats :

- d'assurer un suivi et une évaluation des effets de l'autogestion des horaires de travail, notamment sur l'utilisation du temps supplémentaire, le recours à la main-d'œuvre indépendante, la satisfaction des personnes salariées et la qualité de l'offre de soins et de services sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives, et ce, à partir des indicateurs déterminés au préalable par le comité;
- de participer à la recherche de solutions lorsque cela est requis.

ARTICLE 5 SUIVI NATIONAL DE LA LETTRE D'ENTENTE

5.01 Les parties nationales conviennent de confier au comité national de relations de travail, prévu à l'article 33 des dispositions nationales de la convention collective, le mandat de discuter des enjeux rencontrés par les parties.