

## Dépôt patronal...

- Reconduire un budget de .19% de la masse salariale de l'unité de négociation pour l'encadrement des salariés de moins de deux ans d'ancienneté
  - Assurer la disponibilité de la main d'oeuvre sur certains quarts de travail en créant une prime de quart de rotation égale à la moitié de la prime de soir de 6 % pour toutes les heures travaillées sur le quart de soir lorsqu'il s'agit d'un poste de rotation jour-soir conditionnellement à une disponibilité minimale de 16 jours sur 28 incluant son poste. La disponibilité additionnelle au poste détenu doit être offerte sur les quarts de soir et de nuit, incluant une fin de semaine sur deux.
  - Prime de quart de rotation égale à la moitié de la prime de nuit de 12 ou 14 % pour toutes les heures travaillées de jour et la prime de nuit de 12 ou 14 % pour toutes les heures travaillées sur le quart de nuit lorsqu'il s'agit d'un poste de rotation jour-nuit conditionnellement à une disponibilité minimale de 16 jours sur 28 incluant son poste. La disponibilité additionnelle au poste détenu doit être offerte sur les quarts de soir et de nuit, incluant une fin de semaine sur deux.
  - Le % de temps travaillé sur le quart de soir et de nuit devra être au minimum de 50%
  - Pour ceux qui ne répondent pas aux critères de disponibilité mentionnés plus haut, la prime de quart de rotation jour –soir pour les détentrices d'un tel poste sera égale à la moitié de la prime de soir de 4 % pour toutes les heures travaillées de jour et la prime de soir de 4 % pour toutes les heures travaillées de soir.
  - Idem pour les détentrices d'un poste rotation jour nuit avec la moitié de la prime de 11 à 14 % pour les heures travaillées de jour et la prime de 11 à 14 % pour les jours travaillés de nuit.
  - Le % de temps travaillé sur le quart de soir et de nuit devra être au minimum de 50%
- 
- Permettre à une salariée détentrice d'un poste dans un établissement de donner sa disponibilité dans un autre établissement sans avoir à détenir un poste dans ce dernier.
  - Permettre à une salariée détenant une charge d'enseignement de donner sa disponibilité dans un établissement sans détenir un poste dans l'établissement
  - Permettre à une salariée de 55 ans et plus de se soustraire de l'obligation de détenir un poste
- 
- Ajouter un statut de salarié à temps complet visant la salariée qui travaille un nombre d'heures déterminé se situant entre 35 et 40 heures par semaine. L'employeur peut établir un étalement des heures sur une base autre qu'hebdomadaire sans excéder un étalement sur une base trimestrielle. Ce que cela veut dire : Rémunération en temps supplémentaire après 480 heures ( base trimestrielle ). Cela veut aussi dire un étalement des heures de travail. Une semaine vous pouvez travailler 30 heures une autre semaines 50 heures. Donc temps supplémentaire à % simple... Cela veut dire que tous les postes qui deviendront vacants lors des départs à la retraite seront transformés en poste rotation avec étalement des heures de travail. Les beaux postes de jour... oubliez ça!
  - Prévoir les conditions applicables lors de la mise en place de l'horaire de 12 heures ou d'horaires atypiques.

- Dans sa grande bonté, le gouvernement nous propose que tout travail fait après 12 heures consécutives est considéré comme du temps supplémentaire.
- Prévoir qu'une salariée puisse, avec l'accord de l'employeur, se voir monnayer à % simple des jours de congé annuels et prévoir qu'une salariée à temps complet puisse avec l'accord de l'employeur, se voir monnayer à % simple, un maximum de 5 congés fériés par année.
- Prévoir dans le cas où le remplacement d'une salariés crée problème, que l'employeur rembourse à % régulier un maximum de 5 jours fériés accumulés et non pris au 30 juin de chaque année
- Abroger la notion de journée régulière dans la définition du temps supplémentaire
- Abroger les dispositions des conventions collectives qui prévoient que le nombre maximum de jours de la semaine régulière est de 5 jours et de prévoir que la semaine de travail est répartie sur 7 jours de calendrier.
- Abroger les dispositions relatives à l'intervalle minimum de 16 heures entre la fin et la reprise du travail aux fins de la rémunération en temps supplémentaire.
- Diminuer la banque de congé de maladie actuellement de 9.6 jours à 6.6 jours par année de calendrier.
- Prévoir que l'employeur puisse transmettre à l'arbitre médical toutes les informations pertinentes ( pas seulement sur votre maladie actuelle, mais sur vos absences antérieures, voir même un avis disciplinaire )....
- Abrogation de certaines primes telle : Lettre d'entente # 9 ( prime relative à la perte d'échelon ), article 7.26 ( différentiel aux infirmières auxiliaires de Québec, Supplément d'infirmière auxiliaire chef d'équipe, prime de perfectionnement ( auxiliaire instrumentiste en salle d'opération ) article 9.05
- Augmenter le coût des repas inclus à la convention collective comme suit : déjeuner = 2.35\$ et dîner et souper = 6.00\$
- Abroger les dispositions relatives à la reconnaissance automatique du baccalauréat et de la maîtrise pour l'infirmière oeuvrant en santé communautaire, pour l'assistante infirmière-chef et l'assistante du supérieur immédiat.