

**ENTENTE RELATIVE À LA MODIFICATION DES DISPOSITIONS
NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

INTERVENUE ENTRE

**LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA
SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

ET

**LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES
SOCIAUX - CSN**

Novembre 2006

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

Les dispositions nationales de la convention collective entrées en vigueur le 14 mai 2006 et liant,

d'une part,

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

et, d'autre part,

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX – CSN

sont amendées de la façon suivante :

1. Le paragraphe 7.06 est remplacé par le suivant :

7.06 L'employeur libère sans perte de salaire une ou des personnes salariées désignées par le syndicat pour toutes activités syndicales internes.

Ces libérations, sauf celles prévues aux paragraphes 7.07, 7.11, 7.12, 7.13 et 7.14 sont puisées à même la banque annuelle dont le nombre maximum de jours est le suivant:

Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	Nombre de jours de libération avec solde par année
50-99	52
100-299	104
300-499	156
500-749	208
750-1549	260
1550-2499	312
2500 et plus	416

Toutefois, pour la période du 14 mai 2006 au 31 mars 2007, le tableau ci-haut est remplacé par celui apparaissant à la lettre d'entente no 33.

Après épuisement du nombre de jours de libération fixés ci-dessus, les jours de libération prévus au paragraphe 7.02 peuvent être utilisés aux fins d'activités syndicales internes.

Dans le cas où l'unité de négociation compte moins de cinquante (50) membres, un représentant local du syndicat peut être libéré sans perte de salaire, sur autorisation de l'employeur ou de son représentant.

2. Le paragraphe 7.25 est remplacé par les paragraphes suivants :

7.25 La Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN) transmet au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), au plus tard le 31 décembre de chaque année, la liste des personnes salariées qui exercent une fonction d'officier d'une instance nationale ainsi que leur établissement d'origine. Cette liste peut être modifiée suite à un avis écrit de la FSSS-CSN au CPNSSS au moins quinze (15) jours à l'avance.

Le nombre de jours de libération prévu à cette fin est d'au plus trente (30) jours par année par personne salariée pour un total d'au plus trois cents (300) jours par année pour l'ensemble des établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

La personne salariée peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour exercer sa fonction d'officier à une instance syndicale nationale suite à une demande écrite du syndicat à l'employeur faite au moins dix (10) jours à l'avance. Une copie de chaque demande est également transmise au CPNSSS.

7.26 Toute libération d'une personne salariée pour activités syndicales prévue à la convention collective avec ou sans solde, est accordée en autant que l'employeur puisse assurer la continuité des activités du service, à l'exception des libérations pour activités internes qui sont convenues au moins dix (10) jours à l'avance.

3. Le paragraphe 8.03 est remplacé par le suivant :

8.03 Toute disposition ayant pour objet d'accorder une garantie de salaire ou une non diminution de salaire à une personne salariée doit être interprétée et appliquée comme accordant une garantie de salaire horaire ou une non diminution de salaire horaire.

Malgré ce qui précède, la garantie de salaire ou la non diminution de salaire est hebdomadaire dans le cas où, lors de l'application de la procédure de supplantation ou d'une mesure spéciale prévues à l'article 14, une personne salariée est transférée dans le même statut ou en supprime une autre du même statut.

Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.

4. Les paragraphes 11.38 et 11.42 sont remplacés par les paragraphes correspondants suivants :

11.38 Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ou par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli.

Cependant, dans le cas d'un arbitrage soumis selon la procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité prévue au paragraphe 23.27 de la convention collective et dans le cas d'un arbitrage relatif à un congédiement, pour lesquels une décision arbitrale n'a pas été rendue en date du 12 novembre 2006 ou pour lesquels un règlement n'est pas intervenu à cette date, les honoraires et les frais du médecin arbitre ou de l'arbitre, à l'exception de ceux prévus au premier alinéa du paragraphe 11.42, ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la personne salariée.

11.42 Dans tous les cas, les honoraires et les frais relatifs à une remise d'audition ou à un désistement d'un grief sont assumés par la partie qui demande une telle remise ou qui est à l'origine d'un tel désistement; si la demande de remise d'audition est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

5. L'article 13 est remplacé par le suivant :

13.01 L'employeur consacre, du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année, pour le développement des ressources humaines de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation, un montant équivalent à un pourcentage de la masse salariale¹ déterminé comme suit :

Catégorie de personnel ²	À compter du 01-04-2006	À compter du 01-04-2007	À compter du 01-04-2008	À compter du 01-04-2009
Personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires	0,96%	1,15%	1,34%	1,34%
Personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers	0,38%	0,38%	0,38%	0,38%
Personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration	0,38%	0,38%	0,38%	0,38%
Techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux	0,86%	1,05%	1,05%	1,25%

Ce montant ne peut être inférieur à 100,00\$.

Il est entendu que toutes les sommes dépensées pour le développement des ressources humaines entre le 1^{er} avril 2006 et le 12 novembre 2006 sont déduites du budget prévu au présent paragraphe pour la période débutant le 1^{er} avril 2006.

13.02 Si au cours d'une année, l'employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante.

6. L'alinéa suivant est ajouté après le cinquième alinéa de la procédure de remplacement dans l'établissement prévue au paragraphe 15.05 :

Dans le cas où le poste qui doit être accordé à la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est situé au-delà de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache et de son domicile, les dispositions suivantes s'appliquent :

¹ La masse salariale est la somme versée, pour l'année financière précédente, à titre de salaire régulier, congés avec solde, jours-maladie et assurance-salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés-maladie et, s'il y a lieu, assurance-salaire) aux personnes salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

² Il s'agit des titres d'emploi prévus pour chacune des catégories de personnel apparaissant à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire.

- a) La personne salariée peut refuser le poste tant qu'il existe une autre personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 ayant moins d'ancienneté qu'elle, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable situé dans la localité. Dans ce cas, le poste est accordé à cette dernière.
- b) S'il y a plus d'un poste qui peut lui être accordé, la personne salariée est replacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour elle.
- c) Un sursis à son remplacement sur un tel poste peut être accordé si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement et situé dans la localité puisse devenir accessible dans un délai prévu.

7. Le paragraphe 21.01 est remplacé par le suivant :

21.01 La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service.

La personne salariée ayant droit à moins de dix (10) jours de congés payés peut compléter jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (quatorze (14) jours civils) à ses frais.

La personne salariée ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées.

Toute personne salariée qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant:

17 et 18 ans de service au 30 avril:	21 jours ouvrables
19 et 20 ans de service au 30 avril:	22 jours ouvrables
21 et 22 ans de service au 30 avril:	23 jours ouvrables
23 et 24 ans de service au 30 avril:	24 jours ouvrables

La personne salariée ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payées.

La personne salariée embauchée à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective qui n'a pas quitté le réseau de la santé et des services sociaux depuis plus d'un (1) an se voit reconnaître toutes les années de service accumulées dans le réseau de la santé et des services sociaux aux fins de déterminer son quantum de congé annuel.

8. Le paragraphe 23.04 est remplacé par le suivant :

23.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par une période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne salariée n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Cette période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet est de:

- 1- moins de quinze (15) jours si la durée de l'invalidité est inférieure à soixante-dix-huit (78) semaines;
- 2- moins de quarante-cinq (45) jours si la durée de l'invalidité est égale ou supérieure à soixante-dix-huit (78) semaines.

9. Le paragraphe 23.12 est remplacé par le suivant :

23.12 À chaque période de paie, la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance-maladie, à l'exclusion des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée, quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants:

- a) dans le cas d'une personne salariée participante assurée pour elle-même et de ses personnes à charge:

Paie aux 14 jours	12-11-2006 au 31-03-2007	01-04-2007 au 31-03-2008	01-04-2008 au 31-03-2009	à compter du 01-04-2009
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 décembre 2005 est égal ou supérieur à 40 000\$ par année	3,39\$	3,45\$	3,79\$	3,98\$
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 décembre 2005 est inférieur à 40 000\$ par année	5,94\$	6,03\$	6,65\$	6,97\$

Paie aux 7 jours	12-11-2006 au 31-03-2007	01-04-2007 au 31-03-2008	01-04-2008 au 31-03-2009	à compter du 01-04-2009
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 décembre 2005 est égal ou supérieur à 40 000\$ par année	1,69\$	1,72\$	1,90\$	1,99\$
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 décembre 2005 est inférieur à 40 000\$ par année	2,97\$	3,01\$	3,32\$	3,48\$

- b) dans le cas d'une personne salariée participante assurée seule:

Paie aux 14 jours	12-11-2006 au 31-03-2007	01-04-2007 au 31-03-2008	01-04-2008 au 31-03-2009	à compter du 01-04-2009
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 décembre 2005 est égal ou supérieur à 40 000\$ par année	1,36\$	1,38\$	1,52\$	1,59\$
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 décembre 2005 est inférieur à 40 000\$ par année	2,37\$	2,41\$	2,67\$	2,78\$

Paie aux 7 jours	12-11-2006 au 31-03-2007	01-04-2007 au 31-03-2008	01-04-2008 au 31-03-2009	à compter du 01-04-2009
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 décembre 2005 est égal ou supérieur à 40 000\$ par année	0,68\$	0,69\$	0,76\$	0,79\$
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 décembre 2005 est inférieur à 40 000\$ par année	1,19\$	1,21\$	1,33\$	1,39\$

c) le double de la cotisation versée par la personne salariée participante elle-même pour les prestations prévues par le régime de base.

L'employeur maintient cette contribution pour toute absence sans solde de vingt-huit (28) jours et moins.

La contribution de l'employeur varie, le cas échéant, si la personne salariée change de titre d'emploi.

10. Le paragraphe 27.06 est remplacé par le suivant :

27.06 La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin est, sur présentation d'une preuve du paiement d'une prime d'assurance-affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle aux fins de travail pour l'employeur, remboursée du montant de cette prime annuelle.

L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'employeur au préalable.

11. L'article 28 est remplacé par le suivant :

28.01 Les avantages ou privilèges liés à une matière définie comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2), acquis à une personne salariée avant le 15 décembre 2005 et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective, sont maintenus, au seul bénéfice de cette personne salariée.

Toutefois, les avantages ou privilèges liés à une matière définie comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale au sens de cette loi, acquis à une personne salariée entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2000-2002 ou, selon le cas, 2000-2003 qui lui était applicable et le 16 décembre 2005 et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective, sont sans effet entre le 16 décembre 2005 et le 12 novembre 2006.

Malgré toute disposition de la convention collective, nulle dérogation à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ne peut constituer un avantage ou un privilège acquis ni être invoquée à ce titre par une personne salariée.

28.02 Les avantages ou privilèges liés à l'une ou l'autre des matières prévues à l'annexe A.1 de cette loi, acquis à une personne salariée et qui sont supérieurs aux stipulations de la convention collective 2000-2002 ou, selon le cas, de la convention collective 2000-2003 qui lui était applicable, ne sont pas reconduits et il appartient aux parties d'en disposer à l'échelle locale.

28.03 Toutes dispositions des conventions collectives antérieures qui sont supérieures aux dispositions de la présente convention collective, ne peuvent être invoquées à titre d'avantages ou de privilèges acquis.

12. L'article 6 de l'annexe D - Conditions particulières à l'infirmier ou à l'infirmière est remplacé par le suivant :

ARTICLE 6 ANCIENNETÉ ET EXPÉRIENCE

6.01 Un congé sans solde pour études ne constitue pas une interruption de service quant à l'ancienneté. À son retour, la personne salariée reprend les droits qu'elle avait à son départ.

6.02 Cependant, dans le cas de la personne salariée qui a, au départ, au moins quatre (4) ans de service dans le secteur de la santé et des services sociaux, telle absence d'au moins un (1) an est considérée, quant au calcul de l'ancienneté et de l'expérience, comme une année de service, à la condition que la personne salariée demeure à l'emploi d'un établissement du Québec au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., chapitre S-4.2 et amendements) pour une période équivalente à la durée de son absence pour études.

6.03 Dans le cas où la personne salariée bénéficie, aux fins d'études, du congé partiel sans solde prévu au paragraphe 18.04 de la convention collective, en plus des bénéfices qui y sont prévus, elle est alors considérée à temps complet quant au calcul de l'ancienneté et, si elle est visée par les dispositions du paragraphe 6.02, quant au calcul de l'expérience.

13. L'article 5 de l'annexe E - Conditions particulières aux éducateurs ou aux éducatrices est remplacé par le suivant :

ARTICLE 5 PERFECTIONNEMENT

Les dispositions prévues aux articles 2 et 3 de l'annexe O s'appliquent à toutes les personnes salariées détenant le titre d'emploi "éducateur ou éducatrice".

La personne salariée qui complète et réussit trente (30) unités (crédits) du programme d'études conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psycho-éducation, en enfance inadaptée ou en adaptation scolaire et sociale bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe O.

Aux fins d'application du paragraphe 2.06 de l'annexe O, toute formation reliée aux fonctions de l'éducatrice ou éducateur est réputée requise.

14. L'annexe O - Reconnaissance de la scolarité additionnelle est remplacée par la suivante :

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC) et est classé dans le groupe des techniciennes et techniciens (code 2000) prévu à la convention collective, à l'exclusion des personnes salariées couvertes par l'annexe D.

ARTICLE 2 FORMATION POSTSCOLAIRE

2.01 Tout programme d'études postsecondaires reconnu, complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement d'un (1) échelon dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.02 Tout programme d'études postsecondaires reconnu, complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.03 Aux fins d'application des paragraphes 2.01 et 2.02, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans sa spécialité, a droit à un avancement d'un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus 6% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.04 Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu, celle-ci bénéficie d'un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus 6% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Une personne salariée inscrite à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 3% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Elle pourra bénéficier d'un avancement additionnel de deux (2) échelons ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 3% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire à l'obtention de son baccalauréat.

2.05 Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue, celle-ci bénéficie d'un avancement de six (6) échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus 6% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.06 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux paragraphes précédents, la formation postsecondaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postsecondaire doit être requise par l'employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans la spécialité où elle travaille, elle a droit à un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.07 Sous réserve du paragraphe 2.03, la formation postscolaire prévue à la présente convention, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, de la rémunération additionnelle. La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

2.08 La personne salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

Lorsqu'une personne salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette personne salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

La personne salariée qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

2.09 Aux fins d'application du présent article, l'employeur, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la présente convention collective¹, détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postsecondaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

ARTICLE 3 FORMATION POSTSCOLAIRE RECONNUE

3.01 La listes des programmes d'études postsecondaires et leur valeur relative reconnue dans la convention collective entrée en vigueur le 22 mai 2000 ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.

3.02 Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.

15. Les termes "la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D" sont remplacés par "la rémunération additionnelle prévue à l'article 5 de l'annexe D et à l'article 2 de l'annexe O" dans les dispositions suivantes :

- le paragraphe 7.03;

¹ Aux fins d'application du présent paragraphe, la date d'entrée en vigueur de la convention collective est réputée être le 12 novembre 2006.

- les alinéas 1- Congés fériés et 2- Congé annuel du paragraphe 8.15;
- les sous-alinéas A) et B) des alinéas 1 et 2 du paragraphe 9.05;
- le paragraphe 9.06;
- le deuxième sous-alinéa de l'alinéa b) du paragraphe 23.17;
- l'alinéa a) du paragraphe 34.06;
- le paragraphe 4.03 de l'annexe A – Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques;
- les notes de bas de page no 1 de l'annexe L - Conditions particulières aux personnes salariées titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit;
- le paragraphe 3.03 de l'annexe R - Conditions particulières pour la garde fermée, l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements;
- le paragraphe 2.03 de l'annexe T - Conditions particulières aux personnes salariées d'un centre d'hébergement et de soins de longue durée travaillant dans une unité spécifique.

16. L'article 1 de l'annexe V - Conditions particulières aux personnes salariées en soins infirmiers et cardio-respiratoires est remplacé par le suivant :

Article 1 Champ d'application

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires à l'exception des personnes salariées qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants : externe en soins infirmiers, externe en inhalothérapie ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmier ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière.

Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas aux personnes salariées dans les établissements où les parties locales ont convenu, par entente, de se soustraire à l'application du processus de titularisation.

Cette entente ne peut viser que les regroupements de titres d'emploi qui, au 1^{er} avril 2006, comptent vingt (20) personnes salariées ou moins en équivalent temps complet (ETC). Les regroupements sont les suivants :

- titres d'emploi d'infirmières;
- titres d'emploi d'infirmières auxiliaires;
- titres d'emploi d'inhalothérapeutes;
- perfusionniste clinique.

17. Le paragraphe 2.01 de l'annexe V - Conditions particulières aux personnes salariées en soins infirmiers et cardio-respiratoires est remplacé par le suivant :

2.01 (Ce paragraphe remplace le paragraphe 1.03 de la convention collective)

Personne salariée à temps partiel :

Personne salariée à temps partiel désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Toutefois, la personne salariée à temps partiel détient un poste qui comporte au minimum huit (8) quarts de travail par vingt-huit (28) jours. La personne salariée qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

18. La lettre d'entente suivante est ajoutée :

LETTRE D'ENTENTE NO 28

RELATIVE À LA RÉTENTION DE CERTAINES PERSONNES SALARIÉES ADMISSIBLES À LA RETRAITE

Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent aux personnes salariées répondant aux critères suivants :

- être âgées de cinquante-cinq (55) ans et plus;
- être admissibles à la retraite;
- être détentrices d'un poste;
- détenir un titre d'emploi identifié comme étant en pénurie par les comités nationaux de planification de la main-d'œuvre.

Le ministère de la santé et des services sociaux fournit à la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN la liste des titres d'emploi identifiés par les comités nationaux de planification de la main-d'œuvre ainsi que toute modification qui pourrait y être apportée suite aux travaux des dits comités.

Mesures de rétention

1- La personne salariée visée qui, à sa date d'anniversaire de naissance, s'engage à demeurer à l'emploi de l'établissement pour une année complète et qui s'engage par la suite, pour chacune des années complètes subséquentes, a droit, pour chacune de ces années, au nombre de jours de congés payés suivants :

	Nombre de jours de congé
À l'âge de 55 ans	5 jours
À l'âge de 56 ans	5 jours
À compter de 57 ans	10 jours

La personne salariée répondant aux critères prévus à la présente lettre d'entente avant le 12 novembre 2006, bénéficie des congés auxquels elle a droit compte tenu de son âge, au prorata du nombre de jours entre le 12 novembre 2006 et la date de son prochain anniversaire de naissance, en autant qu'elle s'engage à demeurer à l'établissement pour cette période.

2- La personne salariée à temps partiel bénéficie de ces congés au prorata des heures travaillées au cours de l'année.

3- Ces congés sont pris à la date convenue entre la personne salariée et l'employeur.

4- La personne salariée qui ne respecte pas son engagement de demeurer à l'emploi de l'établissement pour la période prévue au paragraphe 1, rembourse l'employeur des jours de congé utilisés au cours de ladite période.

Durée de l'entente

Ces mesures cessent de s'appliquer le 30 mars 2010 à moins que les parties nationales, suite à une évaluation de leur pertinence, conviennent de les reconduire.

19. La lettre d'entente suivante est ajoutée :

LETTRE D'ENTENTE NO 29

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

Les dispositions de la convention collective s'appliquent à la personne retraitée qui est réembauchée, à l'exception des dispositions de l'annexe V- Conditions particulières aux personnes salariées en soins infirmiers et cardio-respiratoires. Elle est alors considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son emploi, par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Cependant, cette personne salariée reçoit les bénéfices marginaux applicables à la personne salariée à temps partiel qui ne bénéficie pas des régimes d'assurance, tel que prévu au deuxième alinéa du paragraphe 23.32 de la convention collective.

20. La lettre d'entente suivante est ajoutée :

LETTRE D'ENTENTE NO 30

**RELATIVE À L'ENCADREMENT PROFESSIONNEL DU PERSONNEL NOUVELLEMENT
EMBAUCHÉ EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIO-RESPIRATOIRES**

Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente visent l'encadrement professionnel des personnes salariées embauchées dans l'un ou l'autre des titres d'emploi de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires prévus à la nomenclature des titres d'emploi, des libellées, des taux et des échelles de salaire qui ont moins de cinq (5) ans de pratique dans leur emploi.

Budget annuel pour l'encadrement professionnel

À compter du 1^{er} avril 2006 et pour la durée de la présente convention collective, l'employeur consacre, du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année, un budget spécifiquement dédié à cet encadrement professionnel. Ce budget est équivalent à 0,19% de la masse salariale¹ de l'année financière précédente des personnes salariées de l'unité de négociation.

¹ La masse salariale est la somme versée à titre de salaire régulier, congés avec solde, jours-maladie et assurance-salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés-maladie et, s'il y a lieu, assurance-salaire) aux personnes salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

21. La lettre d'entente suivante est ajoutée :

LETTRE D'ENTENTE NO 31

RELATIVE AUX MESURES ADMINISTRATIVES DESTINÉES AU PERSONNEL TECHNICIEN ET PROFESSIONNEL DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Les parties nationales conviennent de créer un comité paritaire consultatif chargé de faire des recommandations au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) pour l'application de mesures administratives destinées au personnel de la catégorie des techniciens et professionnels de la Santé et des Services sociaux prévu à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire.

Le comité établit la représentation appropriée ainsi que ses modalités de fonctionnement.

Le MSSS est responsable de l'application des mesures administratives destinées à répondre aux besoins reliés à la prestation de services. À cette fin et pour la durée de la convention collective, un montant non récurrent de 18,3 M\$ est disponible pour les personnes salariées représentées par la FSSS-CSN.

22. La lettre d'entente suivante est ajoutée :

LETTRE D'ENTENTE NO 32

RELATIVE À LA FORMATION DES PRÉPOSÉS ET PRÉPOSÉES AUX BÉNÉFICIAIRES

Les parties conviennent que le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) élabore un programme de formation pour l'ensemble des préposés et préposées aux bénéficiaires oeuvrant dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

L'élaboration du programme de formation comprend notamment, la création d'un comité scientifique désigné par le MSSS et comportant une représentation de personnes préposées aux bénéficiaires ainsi que la formation des personnes formatrices.

Les syndicats concernés sont consultés pour valider le contenu du programme.

La formation est prévue débiter à compter de l'année 2007.

Aux fins de l'application du programme, un montant non récurrent de 14 M\$ est disponible.

23. La lettre d'entente suivante est ajoutée :

LETTRE D'ENTENTE NO 33

RELATIVE AUX LIBÉRATIONS SYNDICALES

1- Pour la période du 14 mai 2006 au 31 mars 2007, le tableau apparaissant au paragraphe 7.06 de la convention collective est remplacé par le suivant :

Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1^{er} janvier de chaque année	Nombre de jours de libération avec solde par année
50-99	33
100-299	66
300-749	132
750-1549	198
1550 et plus	263

2- Pour la période du 12 novembre 2006 au 31 mars 2007, le nombre de trois cents (300) jours par année apparaissant au paragraphe 7.25 de la convention collective est remplacé par cent trente (130).

La lettre d'entente suivante est ajoutée :

LETTRE D'ENTENTE NO 34

RELATIVE AUX GRIEFS DÉPOSÉS AVANT LE 14 MAI 2006

1- Les parties nationales considèrent que la négociation locale des vingt-six (26) matières prévues à l'annexe A-1 de la Loi sur le régime de négociation dans les secteurs public et parapublic constitue un moment privilégié pour résoudre les litiges et les problèmes d'application issus des dispositions des conventions collectives antérieures.

Par conséquent, les parties nationales incitent les parties locales à profiter de leur négociation locale pour régler ces griefs. Les griefs inscrits au greffe en date du 14 mai 2006 sont retournés aux parties locales.

2- Pour faciliter la réalisation de cet objectif, les parties nationales donnent aux représentants du greffe et à son arbitre en chef le mandat de soutenir les parties locales qui en font la demande.

Pour ce faire, le greffe propose aux parties locales des personnes ressources habilitées à les supporter dans leur démarche, des méthodes de résolution de litiges, dont notamment celles développées par le ministère du travail, ou tout autre moyen qu'il juge opportun.

3- Malgré les dispositions prévues aux paragraphes 11.40 et 11.42 de la convention collective, les honoraires et frais de l'arbitre en cas de règlement ou de désistement d'un grief inscrit ou non au greffe déposé avant le 14 mai 2006 et pour lequel aucune journée d'audition n'a eu lieu ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la personne salariée.

4- Il est convenu que les dispositions relatives aux frais d'arbitrage prévues à l'article sur l'arbitrage de la convention collective 2000-2003 s'appliquent pour au plus cinq mille (5 000) griefs inscrits ou non au greffe déposés avant le 14 mai 2006. Dès que l'audition d'un de ces griefs débute, il est comptabilisé dans les cinq mille (5 000) griefs. Cependant, les griefs relatifs à un congédiement ou à un arbitrage médical qui sont visés par les dispositions du paragraphe 11.38 de la convention collective ne sont pas comptabilisés dans les cinq mille (5 000) griefs.

Le syndicat local avise la greffière des griefs déposés avant le 14 mai 2006 pour lesquels une audition a débuté. Celle-ci informe l'arbitre que les dispositions relatives aux frais d'arbitrage prévus à la convention collective 2000-2003 s'appliquent. Lorsque le nombre de cinq mille (5 000) griefs est atteint, la greffière en informe les représentants des parties au greffe.

**24. La lettre d'intention suivante est ajoutée :
LETTRE D'INTENTION NO 1**

RELATIVE AU RETOUR AU TRAVAIL D'UNE PERSONNE RETRAITÉE

Le gouvernement entreprendra les démarches nécessaires pour amender la loi afin de permettre aux personnes retraitées, avec ou sans réduction actuarielle, de percevoir leurs prestations de retraite lorsqu'elles occupent un emploi.

Le fait de la signature du présent document ne pourra être invoqué par les parties dans le cadre des recours déposés devant la Commission des relations du travail ou toutes autres contestations à l'encontre de la validité de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q. 2005, chapitre 43) dont notamment, les salaires, les primes, le mécanisme de modifications de la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire et les droits parentaux.

La présente entente entre en vigueur le 12 novembre 2006.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ LE 6 NOVEMBRE 2006.

**LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES
SERVICES SOCIAUX (CSN)**




**LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES
SERVICES SOCIAUX**



