

**Entente sur les matières à incidence monétaire
Intervenue entre**

la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

**et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services
sociaux (CPNSSS)**

15 décembre 2005

Les parties conviennent de l'entente sectorielle suivante sur les matières à incidence monétaire :

1. Mesure pour l'amélioration de l'offre de travail : modification de la définition de salariée à temps partiel

Prévoir la modification de la définition de salariée à temps partiel afin que dorénavant cette dernière détienne un poste comportant au minimum l'équivalent de 8 quarts de travail par 28 jours:

- l'ensemble des titres d'emploi de la catégorie 1 sont visés sauf les titres d'externe en soins infirmiers et en inhalothérapie et de candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ;
- la modification entre en vigueur à la date convenue entre les parties locales à la suite de la négociation des dispositions négociées et agréées à l'échelle locale mais au plus tard 6 mois après la date d'entrée en vigueur de ces dispositions;
- la salariée qui refuse de postuler un emploi est réputée avoir démissionné ;
- la salariée qui aurait postulé un emploi et qui n'aurait pu obtenir de poste au terme de l'exercice local de dotation est mise à pied, inscrite au SRMO et bénéficie des dispositions relatives à la priorité d'emploi (15.02);
- mesures spéciales : la salariée qui refuse d'effectuer un choix de poste ou celle qui refuse un transfert est réputée avoir démissionné ;
- mesures spéciales : la salariée qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi et qui n'a pu obtenir de poste à la suite de l'application d'une mesure spéciale est mise à pied, inscrite au SRMO et bénéficie des dispositions relatives à la priorité d'emploi (15.02) ;
- sécurité d'emploi : la salariée qui refuse une offre de poste ou qui refuse un recyclage est réputée avoir démissionné ;
- sécurité d'emploi : ajuster la notion de poste disponible compte tenu que le statut de salariée de la liste de disponibilité n'existe plus ;
- tenir compte de la préoccupation que les salariées qui entrent dans la profession ne travaillent pas uniquement de soir et de nuit ;
- prévoir une lettre d'entente dans laquelle il y a un mécanisme national d'évaluation des effets structurants de la mesure ;
- les parties conviennent de poursuivre les discussions sur les modalités d'exclusion de la mesure.

2. Mesure pour l'amélioration de l'offre de travail : Rétention du personnel admissible à la retraite

A) Mesures visant les personnes de 55 ans et plus, détentrices de poste, admissibles à la retraite et dont le titre d'emploi est identifié comme étant en pénurie :

- 5 jours de congés payés par année pour les deux premières années ;
- 10 jours de congés payés par année pour les années subséquentes.

Ce bénéfice s'applique, pour les salariées à temps partiel, au prorata des heures travaillées.

Ces mesures sont prévues à la convention collective dans une lettre d'entente. Les titres d'emploi en pénurie sont identifiés par les comités nationaux de planification de la main-d'œuvre coordonnés par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

Ces mesures prennent fin la veille de la date d'échéance de la convention collective. Les parties nationales ont le mandat d'examiner les effets de cette mesure afin de faire des recommandations quant à la pertinence de leur reconduction.

B) Lettre d'intention à la convention collective prévoyant que le gouvernement entreprendra les démarches nécessaires pour amender la loi afin de permettre aux personnes retraitées de percevoir leurs prestations de retraite lorsqu'elles occupent un emploi.

C) Prévoir que les salariées retraitées qui sont réembauchées bénéficient uniquement des clauses salariales de la convention collective et des bénéfices marginaux des salariées qui ne sont pas visées par les régimes d'assurance.

3. Contributions de l'employeur au régime de base d'assurance-médicaments

Majoration des montants de contribution au régime de base d'assurance-médicaments prévus à la convention collective :

1 ^{er} avril 2006 :	majoration de 30%
1 ^{er} avril 2007 :	majoration de 15%
1 ^{er} avril 2008 :	majoration de 10%
1 ^{er} avril 2009 :	majoration de 5%

4. A) Développement des ressources humaines

Majoration des budgets consacrés au développement des ressources humaines prévus à la convention collective :

Année	Catégorie 1	Catégories 2 et 3	Catégorie 4
1 ^{er} avril 2006	2,5 jrs/an/ETC	1,0 jr/an/ETC	2,25 /an/ETC
1 ^{er} avril 2007	3,0 jrs/an/ETC	1,3 jr/an/ETC	2,75 jrs/an/ETC
1 ^{er} avril 2008	3,5 jrs/an/ETC	1,3 jr/an/ETC	2,75 jrs/an/ETC
1 ^{er} avril 2009	3,5 jrs/an/ETC	1,3 jr/an/ETC	3,25 jrs/an/ETC

Si au cours d'une année, l'employeur n'engage pas le montant déterminé dans des activités de développement des ressources humaines, le solde du montant s'ajoute à celui qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante.

B) Formation pour les personnes salariées préposées aux bénéficiaires du réseau

Budget global de 14 millions (non récurrent) affecté à l'élaboration en 2006 d'une formation pour toutes les personnes salariées préposées aux bénéficiaires et à son déploiement en 2007-2008.

L'élaboration de la formation comprend notamment : la formation d'un comité scientifique où le personnel préposé aux bénéficiaires est représenté ; l'élaboration du contenu de cours ; et la formation des formateurs.

5. Mesures de rétention et d'attraction

A) Pour le personnel de la catégorie 1 (personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires)

Lettre d'entente prévoyant un budget annuel spécifique équivalant à 0,5 jours par année par ETC en prenant comme base de calcul le taux quotidien du 9 ième échelon du salaire d'infirmière, dédié à l'encadrement des personnes nouvellement embauchées au cours des 5 dernières années.

B) Pour le personnel de la catégorie 4 (techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux)

Lettre d'entente prévoyant des discussions entre les parties négociantes afin de faire des recommandations au MSSS pour l'application de mesures administratives non récurrentes destinées à répondre aux besoins reliés à la prestation de services.

6. Frais d'arbitrage

Les frais et honoraires de l'arbitre de grief sont assumés par la partie perdante :

- dans le cas d'une décision mitigée, l'arbitre détermine la répartition ;
- les frais de remise et de désistement sont assumés par la partie demanderesse quelle que soit la nature du litige ;

- les frais et honoraires d'arbitrage médical et de congédiement sont assumés à 100% par l'employeur ;
- les frais et honoraires de tout autre tiers appelé à trancher un litige sont assumés à parts égales par les parties.

Ces dispositions s'appliquent aux griefs déposés après la date d'entrée en vigueur :

- des dispositions négociées et agréées à l'échelle nationale pour les matières négociables à l'échelle nationale ;
- des dispositions négociées et agréées à l'échelle locale pour les matières négociables à l'échelle locale.

Ajout de mesures visant le règlement des griefs :

Prévoir que le comité local de relations de travail a également pour mandat de discuter des griefs dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante et ce, avant la demande d'arbitrage.

Introduire une procédure spéciale de médiation:

Une partie peut signifier son intention d'utiliser la procédure spéciale de médiation en vue de régler un ou plusieurs griefs. L'autre partie doit, dans les quinze jours suivants, signifier son accord ou son désaccord.

S'il y a entente, on procède alors comme suit : les parties s'entendent sur le choix d'un médiateur ou d'une médiatrice. À défaut d'entente, la procédure régulière d'arbitrage ou, le cas échéant, la procédure sommaire s'applique.

Les parties locales peuvent convenir de toutes les modalités de fonctionnement entourant la procédure spéciale de médiation.

Si les parties n'arrivent pas à régler le litige lors de la procédure spéciale de médiation, elles peuvent alors convenir d'utiliser la procédure sommaire ou la procédure régulière d'arbitrage.

Les parties locales peuvent également convenir de toute autre formule de médiation arbitrale.

Dans tous les cas, les frais et honoraires engagés à l'occasion de la nomination du médiateur ou de la médiatrice et de l'exercice de ses fonctions sont assumés conjointement et à parts égales par l'employeur et le syndicat.

Conférence préparatoire

Prévoir qu'au moins trente (30) jours avant la date d'audition, les parties tiennent une conférence préparatoire par téléphone à laquelle participe l'arbitre. Les éléments suivants sont présentés:

- 1- un aperçu général de la manière dont les parties prévoient fonctionner pour la présentation de leur preuve;
- 2- la liste des documents que les parties entendent déposer;
- 3- le nombre de témoins que les parties entendent faire témoigner;
- 4- la nature des expertises et les experts appelés à témoigner, s'il y a lieu;
- 5- la durée prévue de la preuve;

- 6- les admissions;
- 7- les objections préliminaires;
- 8- les façons de procéder rapidement et efficacement à l'audition, incluant les dates d'audition prévues.

Dans le cas où il s'avère nécessaire pour une partie d'apporter, au soutien de sa preuve, un changement à l'un des éléments ci haut mentionnés, elle doit au préalable en informer l'arbitre et l'autre partie.

La conférence préparatoire est tenue dans les cas suivants:

- Mesures affectant le lien d'emploi de façon définitive;
- Suspension de 5 jours et plus;
- Grief de harcèlement psychologique ou discrimination.

Procédure sommaire

Rendre obligatoire la procédure sommaire pour les litiges concernant les 26 matières locales.

7. Assurance-salaire

Le statu quo ante (maintien des prestations d'assurance-salaire jusqu'à la décision d'un médecin arbitre) et l'abandon des autres propositions patronales sont accessibles aux conditions suivantes :

- introduction de la possibilité pour l'employeur d'initier, prolonger ou mettre fin le retour progressif ou l'assignation temporaire ;
- introduction de la procédure d'arbitrage médical telle que déposée le 21 juin 2004.

Mesures concernant la réadaptation :

- Rendre applicable les dispositions concernant la réadaptation à toute personne salariée (titulaire de poste ou non) jusqu'à concurrence de la moyenne établie aux fins de ses prestations ;
- Prévoir le cumul de bénéfices pour les jours en réadaptation.

Autres dispositions concernant l'assurance-salaire :

- prévoir que la période de requalification est de 15 jours de travail effectif à temps plein si la durée de l'invalidité est inférieure à 78 semaines et de 45 jours de travail effectif à temps plein si la durée de l'invalidité est égale ou supérieure à 78 semaines ;
- la méthode de calcul des prestations de la personne salariée à temps partiel est basée sur 52 semaines tel que prévu à la proposition patronale déposée du 21 juin 2004 ;
- prévoir le remboursement du coût exigé par le médecin pour toute demande de renseignements médicaux supplémentaires exigée par l'employeur.

8. Libérations syndicales

Sur la base du dépôt de la proposition patronale du 28 juin 2005 :

A) Augmentation de la banque annuelle de libérations pour activités syndicales internes :

50 à 99 membres de l'unité :	52 jours
100 à 299 membres :	104 jours
300 à 499 membres :	156 jours
500 à 749 membres :	208 jours
750 à 1549 membres :	260 jours
1550 et plus :	312 jours

B) Exclure de la banque de libérations pour activités syndicales internes, les rencontres entre un représentant syndical et l'employeur, qu'elles soient à l'initiative de l'un ou de l'autre ;

C) Prévoir l'ajout d'une clause de libérations sans solde pour les activités syndicales internes après épuisement de la banque de libérations pour activités internes avec maintien du salaire par l'employeur, sous réserve du remboursement par le syndicat ;

D) Exclure de la banque de libérations syndicales pour activités externes, les libérations pour officiers syndicaux des syndicats régionaux :

- UQII : 164 jours/année
- FSPSSS : 15 jours/année

E) Prévoir les libérations suivantes aux fins de négociation locale et de négociation d'arrangement locaux :

Aux fins d'assister aux séances d'arrangements locaux et de négociation locale, l'Employeur libère, sans perte de salaire, les salariées désignées par le Syndicat.

Le nombre de salariées libérées est fixé comme suit, en fonction du nombre de salariées comprises dans l'unité de négociation le 1^{er} janvier de chaque année :

Nombre de salariées de l'unité de négociation	Nombre de salariées libérées
1 à 250	2
251 à 1000	3
1001 et plus	4

Aux fins de la préparation des séances d'arrangements locaux et de négociation locale, les personnes salariées bénéficient d'un jour de préparation par jour de négociation.

F) Prévoir que les libérations pour activités externes sont accordées en autant que l'employeur, en l'absence de la salariée, puisse assurer la continuité des activités du centre d'activités. Dans le cas des libérations pour activités internes, elles sont accordées

en fonction du même critère sauf pour les libérations qui sont convenues au moins 10 jours à l'avance.

G) Prévoir qu'après épuisement de la banque de libérations syndicales externes, la banque de libérations syndicales pour activités internes peut également être utilisée aux fins de libérations syndicales pour activités externes (FPSSS et FSPPSSS).

9. Rémunération des congés fériés

Le travail effectué à Noël et au Jour de l'an est rémunéré au taux et demi.

10. Formation postsecondaire

Prévoir une rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire reconnue et requise par l'employeur du personnel technicien ayant atteint le maximum de leur échelle de salaire (maximum 6%).

11. Privilèges acquis

Prévoir l'exclusion, dans la clause relative aux privilèges acquis, des privilèges ou avantages supérieurs liés à l'une ou l'autre des vingt-six (26) matières prévues à l'Annexe A-1 de la Loi 30.

Prévoir que les avantages ou privilèges liés à une matière nationale au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs publics et parapublics acquis à une personne salariée avant le 14 décembre 2005 qui lui était applicable et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective, sont maintenus au seul bénéfice de cette personne salariée.

Prévoir que les dispositions de la convention collective 2000-2002 et celles des conventions collectives antérieures à 2000-2002 qui sont supérieures aux stipulations de la présente convention collective, ne peuvent être invoquées à titre d'avantages ou de privilèges acquis.

12. Procédure de supplantation et/ou mise à pied

La procédure de supplantation et/ou mise à pied à être négociée et agréée à l'échelle locale :

- doit tenir compte de l'ancienneté des personnes salariées pourvu qu'elles satisfassent aux exigences normales de la tâche ;
- ne doit pas entraîner la mise à pied d'une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi tant et aussi longtemps qu'une personne salariée n'en bénéficiant pas peut l'être ;
- doit tenir compte du statut des personnes salariées.

13. Dispositions relatives au nombre d'heures de travail

Prévoir la garantie du salaire hebdomadaire lors de supplantation et lors de l'application des mesures spéciales prévues à l'article 14 de la convention collective. La garantie du salaire horaire s'applique dans les autres cas.

Prévoir que le « nombre d'heures de la semaine régulière de travail » de la personne salariée à temps complet actuellement en poste est maintenu.

Prévoir que la notion de « plage horaire entre 35 heures et 36.25 heures » est applicable pour le personnel de la catégorie 1 oeuvrant dans un Centre de santé et de services sociaux. Le statu quo s'applique pour les autres missions.

14. Nomenclature des titres d'emploi

Prévoir que la nouvelle nomenclature entre en vigueur à la date de signature de la convention collective.

15. Comité provincial des emplois non prévus

Le Comité provincial des emplois non prévus est aboli en date du 15 décembre 2005. Tous les dossiers en suspens devant ces comités sont référés à la procédure régulière d'arbitrage prévue à la convention collective.

Les discussions se poursuivent entre le comité patronal de négociation et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) dans le but d'instaurer un nouveau mécanisme sectoriel de modifications 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.

16. Droit de postuler en congé de maternité sans solde et partiel sans solde :

Abroger la phrase suivante de la disposition 20.31 : « Cependant, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le syndicat, la salariée ou le salarié qui obtient le poste doit mettre fin à son congé de façon à être en mesure d'occuper le poste au moment prévu par l'employeur. »

17. Autres dispositions

- Les parties conviennent que les autres dispositions qui ne sont pas autrement modifiées par la présente entente sont réglées au statu quo. Les parties poursuivront leurs discussions relativement à l'harmonisation des textes.
- Les parties conviennent que les dispositions réglées au 6 novembre 2005 et prévues à l'annexe 1 font partie intégrante de la présente entente.

ANNEXE 1

Dispositions réglées au 6 novembre 2005

CSQ

Retenues syndicales

6.01 FSPSSS

À compter de sa date d'entrée en fonction, l'employeur retient sur chaque paie versée à une personne salariée la cotisation syndicale ou son équivalent, telle que déterminée par le syndicat.

Pour chaque période comptable, la remise est faite au trésorier du syndicat dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable. En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant:

- a) le nom des personnes salariées cotisées;
- b) le numéro d'assurance-sociale;
- c) l'adresse de la personne salariée;
- d) le titre d'emploi et statut;
- e) la période comptable en cause;
- f) le salaire versé;
- g) les montants ainsi retenus;
- h) la somme des montants mentionnés en g).

Cet état détaillé est fourni à l'agent percepteur soit la Centrale des syndicats du Québec ou le syndicat, sur support informatique, dans la mesure où il est disponible chez l'employeur. En cas d'impossibilité, il sera fourni en format papier à la Centrale et au syndicat. Les frais afférents sont à la charge du syndicat. L'employeur et le syndicat peuvent convenir localement des modalités de mise en oeuvre et d'application de la présente clause.

Documentation et informations

9.03, 9.08 et 9.10 FPSSS et FSPSSS

Ajouter le numéro de téléphone et retirer le numéro d'assurance sociale aux listes prévues à ces clauses.

Rapport d'appréciation

10.05 FSPSSS

Le contenu de tout rapport d'appréciation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être porté à sa connaissance et discuté avec celle-ci.

Congés spéciaux

17.02 UQII - FPSSS - FSPSSS

Prévoir que les congés prévus pour décès se calculent à compter de la date du décès ou le lendemain.

17.05 UQII - FPSSS - FSPSSS

Prévoir que la personne salariée appelée à agir comme candidat-juré est visée par les dispositions de la clause 17.05.

Traitement différé

18.06 UQII - FPSSS - FSPSSS

t) Droit de postuler

La personne salariée a droit de poser sa candidature à un poste à la condition que la durée résiduelle de son congé soit telle qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

Congé sans solde pour études

19.15 UQII

La personne salariée en congé sans solde pour études dans le secteur des soins infirmiers et cardio-respiratoires accumule son expérience à condition qu'elle ait au moins deux ans de service dans le secteur de la santé et des services sociaux au moment de son départ pour études.

Expérience antérieure

25.01 FPSSS

Les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite, sont classées, quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi, ou le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable dans un autre titre d'emploi comparable.

Prime de coordination professionnelle

29.05 FSPSSS et annexe 3 FPSSS

La personne salariée qui se voit confier la supervision du travail et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) professionnelles ou professionnels, reçoit une prime de 5 % de son salaire.

Temps supplémentaire

34.02 FSPSSS et L'ANNEXE PARTICULIÈRE DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS (FPSSS)

La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:

1. Jusqu'à concurrence du nombre d'heures constituant la semaine normale de travail déterminée dans la Loi sur les normes du travail, les heures de travail supplémentaire sont remises en temps. Ces heures sont remises dans les soixante (60) jours qui suivent, à moins d'entente contraire entre la personne salariée et l'employeur;
2. Si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.
3. Les heures de travail supplémentaire excédant la semaine normale de travail déterminée dans la Loi sur les normes du travail sont payées au taux et demi de son salaire régulier. Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de la conversion de ce temps supplémentaire en temps chômé.

Ces règles s'appliquent également pour les personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste.

Service de garde

35.03 FSPSSS

À la demande de l'employeur, la personne salariée qui est en disponibilité à l'extérieur de l'établissement et qui intervient sans se présenter à l'établissement n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail. En plus de recevoir la prime de disponibilité prévue à la clause 35.01, elle est rémunérée en temps supplémentaire pour le temps effectivement consacré à la dite intervention.

35.04 FPSSS

À la demande de l'employeur, la personne salariée qui est en disponibilité à l'extérieur de l'établissement et qui intervient sans se présenter à l'établissement n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail. En plus de recevoir la prime de disponibilité prévue à la clause 35.02, elle est rémunérée en temps supplémentaire pour le temps effectivement consacré à la dite intervention.

Mesures disciplinaires et administratives

42.04 UQII - FPSSS - FSPSSS

Prévoir que l'avis disciplinaire doit comprendre les raisons et les faits.