



**ENTENTE DE PRINCIPE 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)

**EN VUE DU RENOUVELLEMENT DES DISPOSITIONS NATIONALES
DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

LE 15 JUIN 2010

PRÉAMBULE

Les sujets n'apparaissant pas à la présente entente de principe sont au statu quo des dispositions nationales de la convention collective 2006-2010. À la suite de l'entente de principe, les parties conviennent de discuter des annexes, des appendices, des lettres d'entente et de la lettre d'intention prévus à la convention collective afin de décider s'ils doivent être ou non maintenus ou modifiés. En cas de désaccord entre les parties, les annexes, les appendices, les lettres d'entente en vigueur au 31 mars 2010 et la lettre d'intention sont maintenus, sauf en ce qui à trait aux lettres d'entente no 30, 31 et 32 qui sont retirées.

1. Création d'un comité relatif à la sous-traitance

LETTRE D'ENTENTE

CONCERNANT UN COMITÉ PARITAIRE RELATIF À LA SOUS-TRAITANCE

CONSIDÉRANT les préoccupations des parties de :

- maintenir des services publics de qualité et de déterminer des sources d'économie ;
- travailler au maintien et au développement de l'expertise des employés du réseau public de la santé et des services sociaux ;
- préserver des emplois dans le réseau public de la santé et des services sociaux et de privilégier le travail à l'interne ;
- discuter des propositions concrètes d'amélioration des façons de faire en dehors du contexte formel de la négociation des conventions collectives.

La partie patronale s'engage à mettre sur pied, dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, un comité paritaire relatif à la privatisation.

Ce comité est formé d'au plus trois (3) représentants de la partie patronale et d'au plus trois (3) représentants de la FSSS-CSN.

Le comité établit les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement ainsi que le calendrier de ses rencontres. Selon les besoins, le comité peut convenir de s'adjoindre toute personne ressource qu'il juge appropriée. De plus, les membres du comité déterminent et partagent l'information nécessaire à la réalisation des travaux.

Le comité a pour mandat d'analyser les problématiques soulevées par les parties. Au cours des douze (12) premiers mois, les parties conviennent d'aborder, notamment, les sujets suivants :

- la réduction des effectifs du personnel administratif;
- la sous-traitance;
- les PPP;
- le développement de nouveaux services découlant de la mission des établissements de santé et de services sociaux et les transferts de services ou de parties de services.

Au terme de ces douze (12) mois, le comité produit un bilan des travaux réalisés et fait ses recommandations, conjointes ou non, aux parties. Ces recommandations peuvent inclure une mention à l'effet de poursuivre les travaux pour une période de douze (12) mois additionnels. Le cas échéant, le comité doit convenir des sujets qu'il souhaite aborder. À l'échéance, les travaux peuvent être prolongés de nouveau si le comité le juge nécessaire.

2. Démarche pour contrer la MOI

Introduction d'une lettre d'entente visant la création, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, d'un comité paritaire intersyndical chargé de faire des recommandations au MSSS pour la mise en place de projets d'organisation du travail visant notamment des mesures pour :

- réduire le recours à la main-d'œuvre indépendante ;
- réduire le temps supplémentaire.

Le comité est composé de six (6) représentants de la partie syndicale (un représentant de chaque syndicat FIQ, CSQ, APTS, FTQ et deux représentants pour le syndicat CSN) et six (6) représentants de la partie patronale.

Le MSSS est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des mesures retenues. À cette fin et pour la durée de la convention collective, le MSSS dispose d'un montant de cinq (5) millions de dollars par année pour la réalisation des mesures, et ce, à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective. Les sommes non affectées pour l'année 2010-2011 s'ajoutent au montant de l'année 2011-2012.

3. Création d'un comité pour le personnel de la catégorie 4

Introduction d'une lettre d'entente visant la création, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, d'un comité paritaire intersyndical pour le personnel de la catégorie 4, chargé de faire des recommandations au MSSS pour la mise en place de projets d'organisation du travail visant notamment des mesures pour l'amélioration de la prestation de travail et des services.

Le comité est composé de cinq (5) représentants de la partie syndicale (un représentant de chaque syndicat FSSS-CSN, FP-CSN, FSSSS, APTS, FTQ et cinq (5) représentants de la partie patronale.

Le MSSS est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des mesures retenues. À cette fin et pour la durée de la convention collective, le MSSS dispose d'un montant d'un (1) million de dollars par année pour la réalisation des mesures, et ce, à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective. Les sommes non affectées pour l'année 2010-2011 s'ajoutent au montant de l'année 2011-2012.

4. Reconnaissance de l'ancienneté intercatégorie

Les parties locales peuvent, à l'égard d'une disposition qui peut faire l'objet d'un arrangement local en vertu de la loi ou de la présente convention collective, convenir de l'utilisation de l'ancienneté, toutes unités de négociation confondues.

5. Création d'un comité de relation de travail

Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties locales mettent sur pied un comité de relations de travail. La composition, le rôle et le fonctionnement sont déterminés par arrangement au niveau local.

6. Processus de règlement des litiges

Les parties tiennent une rencontre dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la présentation d'un grief au cours de laquelle elles échangent les informations relatives au litige. Cette rencontre se tient dans un délai de trente (30) jours de la présentation du grief dans les cas de griefs de congédiement, de suspension disciplinaire ou administrative de cinq (5) jours et plus, ou de harcèlement psychologique.

Dans les sept (7) jours de la tenue de la rencontre ou de l'expiration du délai qui est prévu pour la tenue de cette rencontre, les parties s'informent mutuellement de leur position respective à l'égard du grief.

7. Majoration de la contribution de l'employeur à l'assurance-maladie

Majorer la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance-maladie. Il est entendu que chacune des majorations se calcule sur la contribution de l'employeur applicable au 31 mars 2010.

Pour les titres d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire est inférieur à 40 000 \$ dollars par année à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la majoration est la suivante :

Majoration de la contribution :	
2010-2011 (à la date d'entrée en vigueur)	15 %
2011-2012 (au 1 ^{er} avril 2011)	15 %
2012-2013 (au 1 ^{er} avril 2012)	15 %
2013-2014 (au 1 ^{er} avril 2013)	20 %
2014-2015 (au 1 ^{er} avril 2014)	25 %

Pour les titres d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire est égal ou supérieur à 40 000 \$ dollars par année à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la majoration est la suivante :

Majoration de la contribution :

2010-2011

(à la date d'entrée en vigueur) 5 %

2011-2012 (au 1^{er} avril 2011) 5 %

2012-2013 (au 1^{er} avril 2012) 10 %

2013-2014 (au 1^{er} avril 2013) 10 %

2014-2015 (au 1^{er} avril 2014) 20 %

8. Présence de représentant syndical lors d'une rencontre avec un salarié

La personne salariée convoquée à une rencontre avec une représentante ou un représentant de l'employeur relativement à son lien d'emploi ou son statut d'emploi, à une question disciplinaire ou au règlement d'un grief peut exiger d'être accompagnée d'une représentante ou d'un représentant syndical.

9. Libérations syndicales et ancienneté pour les temps partiel

Que les journées de libérations syndicales, pour les personnes salariées à temps partiel qui sont ou auraient été requises au travail, soient considérées comme des journées de travail aux fins d'avancement d'échelons.

10. Majorer les primes de soir et de nuit

Prime de soir majorée lorsque la personne salariée offre et respecte une disponibilité minimale de 16 jours sur 28 jours incluant son poste, le cas échéant. Cette disponibilité doit être exprimée en totalité ou en partie sur le quart de soir. Toutefois, lorsque la personne salariée détient un poste, sa disponibilité additionnelle doit être offerte en totalité sur les quarts de soir ou de nuit. La prime de soir est majorée à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et, le cas échéant, le 1^{er} avril de chaque année, comme suit :

Prime de soir :

6 % pour 2010-2011
(à la date d'entrée en vigueur) (deev)

6 % pour 2011-2012 (au 1^{er} avril 2011)

7 % pour 2012-2013 (au 1^{er} avril 2012)

7 % pour 2013-2014 (au 1^{er} avril 2013)

8 % pour 2014-2015 (au 1^{er} avril 2014)

Prime de nuit majorée lorsque la personne salariée offre et respecte une disponibilité minimale de 16 jours sur 28 jours incluant son poste, le cas échéant. Cette disponibilité doit être exprimée en totalité ou en partie sur le quart de nuit. Toutefois, lorsque la personne salariée détient un poste, sa disponibilité additionnelle doit être offerte en totalité sur les quarts de soir ou de nuit. La prime de nuit est majorée à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et, le cas échéant, le 1^{er} avril de chaque année, comme suit :

Prime de nuit :	0-5 ans	5-10 ans	10 ans et plus
2010-2011 (deev)	11 à 12 %	12 à 13 %	14 à 15 %
2011-2012 (au 1 ^{er} avril 2011)	12 à 13 %	13 à 14 %	15 %
2012-2013 (au 1 ^{er} avril 2012)	13 à 14 %	14 %	15 à 16 %
2013-2014 (au 1 ^{er} avril 2013)	14 %	14 à 15 %	16 %
2014-2015 (au 1 ^{er} avril 2014)	14 %	15 %	16%

La personne salariée ne répondant pas aux critères de disponibilité ci-haut mentionnés bénéficie d'une prime de 4 % pour le soir, d'une prime de 11 %, de 12 % ou 14 % pour la nuit.

Note d'information :

Le MSSS indique que la majoration des primes de soir et de nuit entraîne le retrait des mesures estivales à compter de 2011.

11. Création d'une prime d'initiation et de formation

Introduire une prime sur une base horaire correspondant à 2 % du salaire de base, pour la personne qui détient le titre d'emploi d'infirmière (2471) ou d'infirmière en dispensaire (2491) et qui assume les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des personnes salariées de l'établissement et des étudiants stagiaires.

Introduction d'une lettre d'entente prévoyant que dans les six (6) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties nationales constituent, pour une durée de six (6) mois, un comité paritaire intersyndical qui a pour mandat d'analyser la tâche d'orientation et de formation effectuée par les personnes salariées dans le cadre de leur fonction.

Le comité doit soumettre au ministère de la Santé et des Services sociaux, au terme de son mandat, ses recommandations.

Le MSSS est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des mesures retenues. À cette fin et pour la durée de la convention collective, le MSSS dispose d'un montant de huit (8) millions de dollars par année pour la réalisation des mesures, et ce, à compter du 1^{er} avril 2011. À défaut par le MSSS d'engager tout le montant prévu pour l'année 2011-2012, les sommes non affectées s'ajoutent au montant de l'année 2012-2013.

13. Création et majoration de la prime de soins critiques

Prime de soins critiques s'applique aux titres d'emploi de la catégorie 1 et aux préposés aux bénéficiaires dans les services suivants :

- urgence ;
- soins intensifs ;
- unité néonatale ;
- grands brûlés ;
- unité coronarienne ;
- ainsi qu'aux travailleurs sociaux professionnels, physiothérapeutes et ergothérapeutes qui effectuent un quart de travail complet dans les services identifiés.

La prime de soins critiques s'applique lorsque la personne salariée visée offre et respecte une disponibilité minimale, en totalité ou en partie, aux soins critiques, de 16 jours sur 28 jours incluant son poste. La disponibilité offerte doit viser l'un ou l'autre des services ci-haut prévus. La prime de soins critiques est établie à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et majorée, le cas échéant, le 1^{er} avril de chaque année, comme suit :

Prime de soins critiques :

- 8 % pour 2010-2011 (à la date d'entrée en vigueur)
- 8 % pour 2011-2012 (au 1^{er} avril 2011)
- 9 % pour 2012-2013 (au 1^{er} avril 2012)
- 9 % pour 2013-2014 (au 1^{er} avril 2013)
- 10 % pour 2014-2015 (au 1^{er} avril 2014)

Pour les unités de soins intensifs et d'urgence des établissements identifiés par le MSSS, en raison de la complexité des soins, une prime de soins critiques complexes s'applique pour les personnes salariées visées. Cette prime s'applique lorsque la personne salariée offre et respecte une disponibilité minimale, en tout ou en partie, aux soins critiques, de 16 jours sur 28 jours incluant son poste. La disponibilité offerte doit viser l'un ou l'autre des services mentionnés au présent alinéa. La prime de soins critiques complexes est établie à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et majorée, le cas échéant, le 1^{er} avril de chaque année, comme suit :

Prime de soins critiques complexes :

- 10 % pour 2010-2011 (à la date d'entrée en vigueur)
- 10 % pour 2011-2012 (au 1^{er} avril 2011)
- 11 % pour 2012-2013 (au 1^{er} avril 2012)
- 11 % pour 2013-2014 (au 1^{er} avril 2013)
- 12 % pour 2014-2015 (au 1^{er} avril 2014)

La personne salariée ne répondant pas aux critères de disponibilité ci-haut mentionnés bénéficie d'une prime de 5 %.

Cette prime remplace la prime de soins intensifs.

Note d'information :

Le MSSS indique que l'introduction de la prime de soins critiques entraîne le retrait des mesures administratives de 7 % et 10 % pour les soins critiques.

14. Aménagement du temps de travail

Introduction d'une lettre d'entente relative à l'aménagement du temps de travail. Les modalités de mise en place de l'aménagement du temps de travail doivent respecter les éléments suivants :

1. Champs d'application

L'aménagement du temps de travail se fait sur une base individuelle et volontaire;

L'aménagement du temps de travail s'applique aux personnes salariées détentrices de poste à temps complet travaillant sur une semaine régulière de travail répartie sur cinq (5) jours ;

L'aménagement du temps de travail s'applique pour les quarts de soir, de nuit et pour le quart de rotation (pour la portion travaillée de soir ou de nuit uniquement).

2. Modalités de l'aménagement du temps de travail

Pour le personnel de soir (9/14)

- Réduction d'une (1) journée de travail par période de quatorze (14) jours sur le quart de soir par la conversion de douze (12) jours de congés fériés, dix (10) jours de congés annuels et de trois (3) jours de congés-maladie.

Pour le personnel de nuit

A. (9/14)

- Application de l'annexe L.

B. (8/14)

- Réduction d'une première journée par l'amendement de l'annexe L pour convertir jusqu'à vingt-cinq (25) jours ;
- Réduction de la deuxième journée par période de quatorze (14) jours sur le quart de nuit par la conversion de onze (11) jours de congés fériés, dix (10) jours de congés annuels et de quatre (4) jours de congés-maladie. La personne salariée peut convertir plus de vingt-cinq (25) jours au moyen de l'annexe L tel qu'amendée en utilisant la totalité de sa prime. Les journées qui excèdent vingt-cinq (25) jours sont utilisées à l'horaire et viennent réduire d'autant le nombre de congés annuels utilisés.

Pour le personnel avec poste en rotation

- L'aménagement du temps de travail s'applique uniquement pour la portion de travail effectuée sur le quart de soir ou de nuit ;
- Les modalités d'application sont celles prévues pour les postes de soir ou de nuit au prorata du temps travaillé sur ces quarts¹.

Statut des personnes salariées à temps partiel qui récupèrent les quarts libérés

- Les personnes salariées détentrices d'un poste à temps partiel qui récupèrent les quarts libérés par les personnes salariées à temps complet conservent leur statut de personnes salariées à temps partiel ou celui prévu au deuxième alinéa de la clause 1.02 de la convention collective.

¹ À titre d'exemple, si la personne salariée travaille 50% de son temps sur le quart de soir, il y aura une réduction d'une (1) journée de travail par période de quatorze (14) jours sur le quart de soir par la conversion de six (6) jours de congés fériés, cinq (5) jours de congés annuels et d'une (1) journée de congés-maladie.

16. Mesures d'attraction et de rétention pour la région du Grand-Nord

Introduction d'une lettre d'entente visant la création d'un comité paritaire formé dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective visant les professionnels et techniciens des catégories 3 et 4 appelés à œuvrer dans la région du Grand-Nord (les municipalités visées pour la région 17 sont Kuujuaq, Kuujuarapik, Umiujaq, Quaqtaq, Kangirsuk, Aupaluk, Tasiujuq, Kangigsualujuaq, Inukjuak, Puvirnituk, Akulivik, Ivujuvik, Salluit, Kangigsujuaq et pour la région 18 toutes les municipalités de ce territoire sont visées).

Le mandat est de cinq (5) mois après la mise sur pied du comité. Ce comité a pour mandat de recommander aux parties négociantes des mesures d'attraction et de rétention qui seront applicables au plus tard six (6) mois après l'entrée en vigueur de la convention collective.

Le comité est composé de trois (3) personnes représentant la partie syndicale et de trois (3) personnes représentant la partie patronale.

Un budget de cinq (5) millions par année est alloué pour la durée de la convention collective. Les sommes non affectées pour l'année 2010-2011 s'ajoutent au montant de l'année 2011-2012.

17. Problématiques de disparités régionales

Introduction d'une lettre d'entente visant la création d'un comité paritaire formé dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective. Le comité a pour mandat d'analyser certaines problématiques de disparités régionales, notamment :

- les difficultés de main-d'œuvre notamment dans les régions du Grand-Nord, de la Basse-Côte-Nord, de l'île d'Anticosti, de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord du Québec, de la Côte-Nord et de la Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine;
- la demande de majoration des primes d'éloignement et d'isolement (demande 48);
- la demande de modifications de secteur pour les communautés de Kuujuaq, Kuujuarapik et Whapmagoostui (demande 49) ;
- la demande d'inclusion de la ville de Fermont dans les municipalités bénéficiant de la clause d'enfant à charge pour les études post-secondaires et la question de l'obtention de sorties (demande 50).

Le mandat est de douze (12) mois après la mise sur pied du comité. Ce comité devra produire un bilan des travaux et faire des recommandations aux parties négociantes. Ce comité est composé de trois (3) personnes représentant la partie syndicale et de trois (3) personnes représentant la partie patronale.

Mandat du comité

Le comité a pour mandat de :

- documenter et évaluer les problématiques vécues par les personnes salariées œuvrant auprès de la clientèle en CHSLD ;
- recommander au MSSS, au cours de ces douze (12) mois, des mesures locales, régionales ou nationales à mettre en place. Ces mesures seront applicables au plus tard dans les six (6) mois de leur approbation par le MSSS.

Composition et fonctionnement du comité

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

Le MSSS est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des mesures retenues. À cette fin et pour la durée de la convention collective, le MSSS dispose d'un montant de cinq (5) millions de dollars par année pour la réalisation des mesures, et ce, à compter du 1^{er} avril 2011. Les sommes non affectées pour l'année 2010-2011 s'ajoutent au montant de l'année 2011-2012.

22. Création d'un comité de santé et sécurité

Introduire un comité de santé et sécurité afin d'étudier des problèmes particuliers chez l'employeur et de faire des recommandations à celui-ci sur toutes les questions relatives à la santé et à la sécurité du travail.

Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité de santé et sécurité sont établies par arrangement local.

Le comité a pour fonction de :

1. convenir des modes d'inspection des lieux du travail ;
2. identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les personnes salariées ;
3. recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus ;
4. recommander toute mesure jugée utile à la correction des problèmes qu'il a identifiés ;
5. recevoir et étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement ;
6. recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement ;

7. recevoir et étudier les rapports statistiques d'accidents du travail et des maladies professionnelles ;
8. recommander à l'employeur les priorités d'action en matière de santé et sécurité au travail aux fins du plan d'action ;
9. informer les personnes salariées sur tout sujet jugé pertinent par le comité.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de toutes autres fonctions.

23. Concordanances avec certaines lois d'ordre public

1. Paragraphe 1.07c)

Modifier l'alinéa c) comme suit :

Prévoir que les conjoints sont des personnes de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;

2. Paragraphe 3.03

Remplacer le paragraphe par :

« La personne salariée exerce ses droits sous le nom qui lui est attribué et qui est énoncé dans son acte de naissance ».

3. Paragraphe 11.21

Remplacer le paragraphe par :

« Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux prévu au Code du travail, à compter de la date du dépôt du grief ».

4. Annexe G, paragraphe 3.02 et annexe N, article 4

L'ajout d'un deuxième alinéa au paragraphe 3.02 de l'annexe G et à l'article 4 de l'annexe N :

Prévoir que les heures supplémentaires effectuées après quarante (40) heures de travail entraînent, selon le cas applicable, une majoration de 50 %, du salaire horaire régulier que touche la personne salariée pour ces heures, ou une remise en temps pour une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 %.

5. Relatives aux droits parentaux

Les concordances relatives aux droits parentaux seront effectuées conformément au rapport final du comité de la Table centrale.

24. Budget pour l'encadrement professionnel pour les catégories 1 et 4

Reconduire, dans le cadre d'une lettre d'entente, les dispositions actuelles relatives au budget correspondant à 0,19 % de la masse salariale des personnes salariées de l'unité de négociation pour l'encadrement professionnel du personnel de la catégorie 1 ayant moins de 2 ans de pratique dans leur emploi.

Introduire, dans le cadre d'une lettre d'entente, un budget correspondant à 0,19 % de la masse salariale des personnes salariées de l'unité de négociation pour l'encadrement professionnel du personnel de la catégorie 4 ayant moins de 2 ans de pratique dans leur emploi.

25. Création d'une prime de quart de rotation

Créer une prime de « quart de rotation » égale à la moitié de la prime de soir pour toutes les heures travaillées sur les quarts de jour et la prime de soir pour toutes les heures travaillées sur les quarts de soir, lorsqu'il s'agit d'un poste de rotation jour-soir si la personne salariée offre et respecte une disponibilité minimale de 16 jours sur 28 jours incluant son poste.

Créer une prime de « quart de rotation » égale à la moitié de la prime de nuit pour toutes les heures travaillées sur les quarts de jour et la prime de nuit pour toutes les heures travaillées sur les quarts de nuit lorsqu'il s'agit d'un poste de rotation jour-nuit si la personne salariée offre et respecte une disponibilité minimale de 16 jours sur 28 jours incluant son poste.

Le pourcentage de temps travaillé sur le quart de soir et de nuit devra être au minimum de 50 %.

La personne salariée ne répondant pas aux critères de disponibilité ci-haut mentionnés bénéficie de la prime de « quart de rotation » suivante :

- prime de « quart de rotation » égale à la moitié de la prime de soir de 4 % pour toutes les heures travaillées sur les quarts de jour et la prime de soir de 4 % pour toutes les heures travaillées sur les quarts de soir, lorsqu'il s'agit d'un poste de rotation jour-soir ;
- prime de « quart de rotation » égale à la moitié de la prime de nuit de 11 à 14 % pour toutes les heures travaillées sur les quarts de jour et la prime de nuit de 11 à 14 % pour toutes les heures travaillées sur les quarts de nuit lorsqu'il s'agit d'un poste de rotation jour-nuit.

Le pourcentage de temps travaillé sur le quart de soir et de nuit devra être au minimum de 50 %.

26. Titularisation

Permettre à une personne salariée détentrice d'un poste dans un établissement de donner sa disponibilité sur la liste de rappel d'un autre établissement sans avoir à détenir un poste dans ce dernier.

Prévoir aussi cette possibilité pour les personnes salariées détenant une charge d'enseignement dans une institution scolaire.

Permettre à une personne salariée de 55 ans et plus de se soustraire de l'obligation de détenir un poste.

27. Horaires atypiques

Prévoir que les parties locales peuvent convenir de mettre en place des horaires atypiques qui permettent des journées de travail de plus de 7,25 heures jusqu'à 12 heures. Les dispositions nationales de la convention collective sont adaptées selon les principes généraux prévus à l'annexe 2.

28. Arbitrage médical

Prévoir que l'arbitrage médical s'applique à l'ensemble des champs de spécialités médicales.

29. Prix des repas

Fixer le prix conventionné d'un repas, excluant les taxes à 4.20 \$ (dîner et souper) et 1.85 \$ (déjeuner) et majorer annuellement le coût des repas selon le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de salaire applicable.

30. Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique

Prévoir le congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique pour le personnel des catégories 1, 2, 3 et 4.

31. Abrogation de primes diverses

Abroger la prime pour le Mont St-Antoine, assistant chef éducateur.

32. Quantum de congés annuels et reconnaissance des années de service

Préciser que pour les personnes salariées qui se voient reconnaître l'ensemble de leurs années de service dans le réseau de la santé et des services sociaux, le quantum de congés annuels et la rémunération afférente sont établis, pour la première année d'emploi dans l'établissement, au prorata du nombre de mois de service durant l'année de référence dans ledit établissement.

33. Création d'un comité pour les personnes salariées hors taux ou hors échelle

Création d'un comité pour les clauses relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle. Voir annexe 3.

34. Reconnaissance de scolarité additionnelle (catégorie 1)

Prévoir que les dispositions de l'article 5 de l'annexe D relatives à la reconnaissance de scolarité additionnelle s'appliquent également à l'infirmier ou l'infirmière auxiliaire, en faisant des adaptations nécessaires.

35. Lettre d'entente relative à l'attraction rétention TGBM et THT (catégorie 4)

À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective incluant le mécanisme de modifications à la nomenclature, et ce, jusqu'au jour précédent le versement du premier ajustement de la relativité salariale, le MSSS s'engage à accorder une prime de 9 % applicable sur le salaire de base, aux salariés accomplissant les fonctions du titre d'emploi de technicien en génie bio-médical et de 13,5 % applicable sur le salaire de base, aux salariés accomplissant les fonctions du titre d'emploi de technicien en hygiène du travail.

ANNEXE 1

MÉCANISME DE MODIFICATIONS À LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI, DES LIBELLÉS, DES EXIGENCES, DES HEURES DE TRAVAIL ET DES TAUX ET DES ÉCHELLES DE SALAIRE

Dispositions générales

1.01 Toute modification des titres d'emploi, des libellés et des exigences apparaissant à la nomenclature est soumise à la procédure prévue ci-après.

1.02 Le libellé constitue un énoncé des attributions principales d'un titre d'emploi.

1.03 Seul le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) peut décider de créer, d'abolir ou de modifier les titres d'emploi, les libellés et les exigences à la nomenclature.

1.04 Un syndicat ou un employeur ou un regroupement syndical peut aussi demander une modification à la nomenclature. Pour ce faire, il doit acheminer au MSSS une demande écrite, motivée, à l'aide du formulaire prévu à cet effet.

À moins que la demande soit conjointe, une copie de la demande est acheminée à l'autre partie.

Le MSSS informe les regroupements syndicaux de toute demande de modification qu'il reçoit.

1.05 Un titre d'emploi peut être créé dans les seuls cas où le MSSS détermine :

- Que les attributions principales d'un emploi ne se retrouvent dans aucun libellé des titres d'emploi prévus à la nomenclature;
- Que des modifications significatives sont apportées aux attributions principales ou aux exigences d'un titre d'emploi déjà à la nomenclature.

Dans tous les cas, les attributions principales d'un titre d'emploi doivent avoir un caractère permanent.

1.06 Le MSSS informe le requérant et les regroupements syndicaux de sa décision de donner suite ou non à toute demande de modification de la nomenclature.

Aux fins du présent mécanisme, les regroupements syndicaux sont les neuf (9) entités syndicales suivantes : l'APTS, la FP-CSN, la FSSS-CSN, la FSQ-CSQ, F4S-CSQ, la FIQ, la CSD, le SCFP-FTQ et le SQEES-FTQ.

Chaque regroupement syndical est responsable d'informer le MSSS des coordonnées de la personne désignée pour recevoir les informations en provenance du MSSS.

Consultation sur le projet de modification.

2.1 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, le MSSS désire modifier la nomenclature, il en informe par écrit chacun des regroupements syndicaux. L'avis transmis par le MSSS doit inclure la description détaillée du projet de modification.

Dans le cas où le MSSS décide de ne pas donner suite à un projet de modification de la nomenclature suite à une demande faite en vertu des dispositions du paragraphe 1.04, il en informe les regroupements syndicaux et les parties locales visées.

2.2 Les regroupements syndicaux disposent d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la réception du projet de modification à la nomenclature pour soumettre leur avis par écrit au MSSS.

2.3 Sur demande écrite d'un regroupement syndical, le MSSS convoque une rencontre des regroupements syndicaux et des représentants du MSSS, dans le but d'échanger des informations sur le projet de modification. La rencontre doit avoir lieu dans un délai de trente (30) jours de la réception de l'avis. Le MSSS peut aussi convoquer une telle rencontre à son initiative.

2.4 Au terme du délai prévu à l'article 2.2, le MSSS informe les regroupements syndicaux de sa décision.

Comité national des emplois

3.1 Un comité national des emplois est créé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

3.2 Le comité est composé de six (6) représentants de la partie patronale et, pour la partie syndicale, six (6) représentants (un représentant de chaque syndicat FIQ, CSQ, APTS, FTQ et deux représentants pour le syndicat CSN).

Chaque partie se nomme une personne secrétaire; toute communication d'une partie à l'autre se fait par l'intermédiaire de la personne secrétaire.

3.3 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties par un avis écrit de la personne secrétaire. La rencontre doit avoir lieu dans un délai de dix (10) jours de la réception de l'avis.

3.4 Le comité a pour mandat de déterminer le rangement applicable à tout nouveau titre d'emploi qui lui est référé par le MSSS ou à tout titre d'emploi existant pour lequel le MSSS modifie les exigences académiques.

Pour ce faire, il doit utiliser le système d'évaluation des emplois en vigueur et déterminer les cotes d'évaluation à attribuer à chacun des sous-facteurs d'évaluation.

3.5 Le comité doit constater que l'ensemble des informations pertinentes est disponible avant que ne soient entamées les discussions sur le nouveau titre d'emploi et la valeur des fonctions s'y rattachant.

Le cas échéant, le comité peut, aux fins de l'évaluation des fonctions, utiliser des emplois repères significatifs ou des manifestations repères convenues entre les parties et le guide d'interprétation du système d'évaluation. Il doit tenir compte de l'application qui en a été faite pour d'autres catégories d'emplois au sens de la Loi sur l'équité salariale.

3.6 Si les parties s'entendent sur l'évaluation de tous les sous-facteurs, le taux ou l'échelle de salaire rattaché au nouveau titre d'emploi est le taux ou l'échelle de référence du rangement correspondant, déterminé par le Conseil du trésor ou, s'il est complété, par le programme d'équité salariale comprenant le titre d'emploi évalué.

3.7 Toute entente au niveau du comité national des emplois est sans appel et exécutoire.

3.8 Si aucune entente n'est intervenue sur les cotes à attribuer aux sous-facteurs du système d'évaluation dans les quatre-vingt-dix (90) jours du constat prévu au paragraphe 3.5, les cotes, des sous-facteurs en litige sont soumis à l'arbitrage avec un sommaire des prétentions respectives des parties.

Procédure d'arbitrage

3.9 Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre spécialisé dans le domaine de l'évaluation des emplois. À défaut d'entente dans les trente (30) jours, une des parties demande au ministre du Travail de désigner cet arbitre spécialisé.

3.10 Chaque partie désigne son assesseur et assume les honoraires et les frais de celui-ci.

3.11 La juridiction de l'arbitre se limite à l'application du système d'évaluation quant aux sous-facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucune juridiction pour altérer le système d'évaluation des emplois, son guide d'interprétation, les taux et échelles de référence ou d'autres outils permettant de fixer l'évaluation des fonctions.

L'arbitre doit prendre en compte, aux fins de la comparaison des cotes d'évaluation, l'application qui a été faite pour d'autres catégories d'emplois.

3.12 Le rangement de l'emploi évalué correspond aux cotes des sous-facteurs faisant l'objet de consensus au comité national des emplois et celles déterminées par l'arbitre.

3.13 Le taux ou l'échelle de salaire rattaché au nouveau titre d'emploi est le taux ou l'échelle de référence du rangement correspondant, déterminé par le Conseil du trésor ou, s'il est complété, par le programme d'équité salariale comprenant le titre d'emploi évalué.

3.14 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'une ou plusieurs fonctions n'apparaissent pas à la description, bien que les personnes salariées soient et demeurent tenues de les accomplir, l'arbitre peut décider de les inclure dans la description aux fins d'exercer la juridiction que lui attribuent les dispositions du paragraphe 3.11.

3.15 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Ses honoraires et frais sont assumés à parts égales entre les parties.

Changement de salaire à la suite d'une reclassification

3.16 Le cas échéant, le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu des présentes est déterminé selon les dispositions de la convention collective et est rétroactif à la date à laquelle la personne salariée a commencé à exercer les fonctions du nouveau titre d'emploi, mais au plus tôt à la date de mise en vigueur prévue en application du paragraphe 2.1.

3.17 Le versement est effectué dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entente entre les parties ou la décision arbitrale.

Modifications à la nomenclature

3.18 Lorsque des modifications sont apportées à la nomenclature en vertu des dispositions du présent article, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) en avise les parties nationales. Ces modifications entrent en vigueur à la date de cet avis.

ANNEXE 2

HORAIRES ATYPIQUES

MODALITÉS POUR LES HORAIRES ATYPIQUES

- Les congés : les congés annuels, les congés mobiles, certains congés prévus aux droits parentaux, la banque de congés-maladie sont convertis en heures en divisant le nombre d'heures de la semaine normale de travail prévu pour un poste à temps complet en cinq; ce nombre est multiplié par le nombre de jours prévu à la convention collective pour chaque type de congé et donne un nombre d'heures auxquelles la personne salariée a droit; lorsque le congé est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévues à la journée de travail de l'horaire atypique ;
- Lorsque le nombre d'heures de libération syndicale excède le nombre d'heures de la semaine normale de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq, la banque est réduite de l'équivalent en jours sur la base de la formule suivante :

$$\frac{\text{nombre d'heures de libération syndicale de la journée de l'horaire atypique}}{\text{nombre d'heures de la semaine normale de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq}}$$

- Assurance salaire : le délai de carence équivaut au nombre d'heures prévu à la semaine normale de travail ;
- Les primes : les primes payables par quart de travail sont converties en primes horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine normale de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq ;
- Les primes et suppléments hebdomadaires : les primes et suppléments hebdomadaires sont convertis en primes et suppléments horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine normale de travail prévu pour un poste à temps complet ;
- Lorsque l'horaire de travail de la personne salariée comporte une journée se situant entre huit (8) heures et douze (12) heures inclusivement, la personne salariée a droit à un nombre de minutes de repos proportionnel en prenant comme base de calcul qu'elle bénéficie de trente (30) minutes de repos par journée de huit (8) heures. Ces minutes de repos sont réparties sur au moins deux périodes de repos ;
- Aux fins du calcul de la disponibilité minimale de 16 jours sur 28 jours prévue aux primes de soir, de nuit, de soins critiques et de quart de rotation, le nombre d'heures de disponibilité offerte et respectée incluant son poste au cours de la période de 28 jours est divisé par le nombre d'heures prévue pour un quart de travail de l'horaire régulier ;

ANNEXE 3

COMITÉ POUR LES CLAUSES RELATIVES AUX PERSONNES SALARIÉES HORS TAUX OU HORS ÉCHELLE

Introduction d'une lettre d'entente prévoyant que dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties constituent un comité paritaire national intersyndical portant sur les clauses relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle.

MANDAT DU COMITÉ

Le mandat du comité est de :

- étudier les clauses relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle afin de déterminer si elles comportent un caractère discriminatoire en regard des disparités de traitement ;
- dans l'éventualité où le comité conclut qu'il y a discrimination, celui-ci doit discuter et identifier les moyens permettant de corriger la situation discriminatoire.

Le mandat est de six (6) mois après la mise sur pied du comité. Ce comité devra produire un bilan des travaux et faire des recommandations conjointes au ministère de la Santé et des Services sociaux.

COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ

Le comité est composé de douze (12) membres désignés comme suit :

- six (6) représentants de la partie syndicale (un représentant de chaque syndicat FIQ, CSQ, APTS, FTQ et deux représentants du syndicat CSN) ;
- six (6) représentants de la partie patronale.

Le comité établit les règles nécessaires à son fonctionnement.

Lettre d'entente concernant la création de certains titres d'emploi

1. Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur d'une entente relative au renouvellement de la convention collective incluant le mécanisme de modification de la nomenclature, le MSSS s'engage à déposer des projets de modifications à la nomenclature visant la création des titres d'emploi suivants :

- Agent classe 1, secteur administration ;
- Agent classe 1, secteur secrétariat ;
- Agent classe 2, secteur administration ;
- Agent classe 2, secteur secrétariat ;
- Agent classe 3, secteur administration ;
- Agent classe 3, secteur secrétariat ;
- Agent classe 4, secteur administration ;
- Agent classe 4, secteur secrétariat ;
- Secrétaire médicale ;
- Secrétaire juridique.

Les titres d'emploi exacts et les libellés seront déterminés lors des travaux du mécanisme de modifications à la nomenclature.

Le fait qu'une personne salariée change de titre d'emploi en application de ce qui précède n'amène pas de changement de salaire.

Malgré l'alinéa précédent, la personne salariée reclassée au poste de secrétaire juridique a droit d'être rémunérée selon l'échelle de salaire suivante :

- *Voir le tableau plus bas*

La personne salariée qui au moment de la création d'un des titres d'emploi qui précèdent détient un poste ou une assignation correspondant à ce nouveau titre d'emploi est reclassifiée dans ce nouveau titre d'emploi. Toutefois, la personne salariée reclassifiée dans le titre d'emploi de secrétaire juridique reçoit le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte.

La personne salariée reclassifiée dans un nouveau titre d'emploi est réputée répondre aux exigences normales du poste qu'elle occupe ou de l'assignation qu'elle détient au moment de sa reclassification.

La personne salariée inscrite sur une liste de rappel est réputée inscrite pour les titres d'emploi correspondant à ceux pour lesquels elle était inscrite avant la création des nouveaux titres d'emploi.

En contre partie, la FSSS renonce à l'application des dispositions de la convention collective relative au Comité national des emplois prévu au mécanisme de modifications à la nomenclature.

2. Le MSSS s'engage à déposer, dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective incluant le mécanisme de modification de la nomenclature, des projets de modifications à la nomenclature visant la création des titres d'emploi suivants :

- Un titre d'infirmière dédiée à la prévention et au contrôle des infections ;
- Sexologue ;
- Secrétaire de chef de département enseignement universitaire.

Les titres d'emploi exacts, les libellés et le rangement seront déterminés lors des travaux du mécanisme de modification de la nomenclature.

1. Le MSSS s'engage aussi, dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective incluant le mécanisme de modification de la nomenclature, à soumettre un projet de modification à la nomenclature visant à adapter le libellé ou les exigences du titre d'emploi suivant, et ce, afin de tenir compte des travaux menés par des groupes de travail:

- Animateur de pastorale

2. En contrepartie, la FSSS s'engage à se désister de tous les litiges, soumis à l'arbitrage en vertu du comité des emplois non-prévus de la convention collective 2000-2002 pour les titres d'emploi suivants :

- Secrétaire administrative ;
- Agent ou agente de bureau.

Ce désistement se fait sans admission aucune et ne constitue pas un précédent.

ÉCHELLES DE TRAITEMENT
COMMISSION DES SERVICES JURIDIQUES

4012 SECRÉTAIRE JURIDIQUE (32,5 H)
(taux annuels)

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 31-03-06 \$	Taux 01-04-06 au 31-03-07 \$	Taux 01-04-07 au 31-03-08 \$	Taux 01-04-08 au 31-03-09 \$	Taux à compter du 01-04-09 \$
	1	26 348	26 875	27 413	27 961	28 520
	2	27 247	27 792	28 348	28 915	29 493
	3	28 077	28 639	29 212	29 796	30 392
	4	28 925	29 504	30 094	30 696	31 310
	5	29 790	30 386	30 994	31 614	32 246
	6	30 722	31 336	31 963	32 602	33 254
	7	31 638	32 271	32 916	33 574	34 245
	8	32 588	33 240	33 905	34 583	35 275
	9	33 605	34 277	34 963	35 662	36 375
	10	34 622	35 314	36 020	36 740	37 475

