

## **Entente sectorielle**

**intervenue entre**

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

**l'Alliance du personnel professionnel et technique  
de la santé et des services sociaux (APTS)**

**14 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 : Rétention du personnel admissible à la retraite

A) Mesures visant les personnes de 55 ans et plus, détentrices de poste, admissibles à la retraite avec ou sans réduction actuarielle 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 personnes 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 d'évaluer la pertinence de leur reconduction.

Prévoir qu'une liste des emplois en pénurie est fournie à la partie syndicale.

Prévoir une clause permettant de modifier la liste des titres d'emploi en pénurie en cours de convention collective selon les travaux des comités nationaux de planification de la main-d'œuvre.

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

2. 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<sup>er</sup> avril 2006 : majoration de 30%  
1<sup>er</sup> avril 2007 : majoration de 15%  
1<sup>er</sup> avril 2008 : majoration de 10%  
1<sup>er</sup> avril 2009 : majoration de 5%

3. Mesures d'attraction et de rétention du personnel

Lettre d'entente prévoyant la création d'un comité paritaire consultatif national dont le mandat consiste à faire des recommandations au MSSS pour l'application de mesures administratives non récurrentes destinées à répondre aux besoins reliés à la prestation de services. Une somme de 26 208 000,00 \$ est disponible à cette fin pour la durée de la convention collective.

4. Développement des ressources humaines

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

Année	
1 <sup>er</sup> avril 2006	2,25 jrs/an/ETC
1 <sup>er</sup> avril 2007	2,75 jrs/an/ETC
1 <sup>er</sup> avril 2008	2,75 jrs/an/ETC
1 <sup>er</sup> avril 2009	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) Modifier le texte d'entente intervenue le 13 octobre 2005 relativement au développement des ressources humaines de la manière suivante :

«Les parties nationales reconnaissent l'importance du développement des ressources humaines.

À cette fin, elles se rencontrent pour discuter des besoins de perfectionnement permettant aux personnes salariées d'acquérir une compétence accrue dans l'exercice de leur profession, notamment par l'entremise des activités organisées par les ordres professionnels

ou de toutes autres activités de formation, de même qu'en regard des orientations nouvelles dans le secteur de la santé et des services sociaux.

Elles échangent toutes les informations pertinentes sur les formations qui pourraient être rendues accessibles aux personnes salariées visées par la présente convention collective ainsi que sur les formateurs qui les dispensent. Elles peuvent également discuter de tout autre sujet qu'elles pourront convenir.

Le CPNSSS s'engage à transmettre aux établissements les renseignements pertinents discutés par les parties».

#### 5. Formation postsecondaire

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

Prévoir qu'aux fins d'application de la disposition sur la formation postsecondaire des éducatrices et éducateurs, une formation reliée aux fonctions de la personne salariée est réputée requise.

#### 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.

#### A. Comité de relations professionnelles

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

## B. Procédure de médiation

Prévoir l'introduction de la procédure de médiation suivante:

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.

## 7. Assurance salaire

Le statu quo ante (maintien des prestations d'assurance salaire jusqu'à la décision d'un médecin arbitre) est introduit dans la convention collective en contrepartie des éléments suivants :

- introduction de la possibilité pour l'Employeur d'initier, prolonger et mettre fin à une période de réadaptation;
- introduction de la procédure d'arbitrage médical tel que déposé par la partie patronale en date du 13 octobre 2005 à l'exception des champs de spécialité visés par la procédure, lesquels sont limités à la psychiatrie, la physiothérapie et l'orthopédie.

### A. Prestations d'assurance salaire

Prévoir que le calcul des prestations d'assurance salaire de la personne salariée à temps partiel est basé sur cinquante-deux (52) semaines de calendrier précédant son invalidité tel que prévu à la proposition patronale déposée le 13 octobre 2005.

### B. Renseignements médicaux

Introduire une clause à l'effet que toute personne salariée a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour toute demande de renseignements médicaux supplémentaires exigée par l'employeur et que la personne salariée a la responsabilité de s'assurer que toute pièce justificative est dûment complétée.

### C. Définition d'invalidité

Modifier la définition d'invalidité selon la proposition patronale effectuée en date du 13 octobre 2005.

Prévoir que la période de requalification est de 15 jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein si la durée de l'invalidité est inférieure à 104 semaines et de 90 jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein si la durée de l'invalidité est égale ou supérieure à 104 semaines.

### D. Réadaptation

Prévoir la possibilité d'une période de réadaptation, soit par l'entremise d'un retour progressif ou d'une assignation temporaire, à partir du début de l'invalidité et ce, jusqu'à la fin de celle-ci ou à l'échéance d'un délai de 36 mois.

Rendre applicable les dispositions concernant la réadaptation à toute personne salariée, détentrice de poste à temps partiel ou non détentrice de poste et ce, jusqu'à concurrence du nombre de jours équivalent à la moyenne établie aux fins de leurs prestations.

## 8. Libérations syndicales

Sur la base du dépôt de la proposition patronale du 7 juillet 2005 :

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

50 à 99 membres de l'unité :	52 jours (1 jour par semaine)
100 à 299 membres :	104 jours (2 jours par semaine)
300 à 499 membres :	156 jours (3 jours par semaine)
500 à 749 membres :	208 jours (4 jours par semaine)
750 à 1549 membres :	260 jours (5 jours par semaine)
1550 membres et plus :	312 jours (6 jours par semaine)

### 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 de libérations sans solde pour activités syndicales internes après l'épuisement de la banque, avec maintien du salaire par l'employeur sous réserve du remboursement par le syndicat.

### D) Prévoir qu'après épuisement de la banque de libérations syndicales internes, la banque de libérations syndicales pour activités externes peut également être utilisée aux fins de libérations syndicales pour activités internes.

### E) Prévoir l'ajout d'une clause permettant aux parties locales, après entente, d'ajouter des libérations sans solde supplémentaires à la banque de libérations

sans solde pour les activités syndicales externes. Cet ajout est possible, une fois la banque épuisée, le tout sous réserve du remboursement par le Syndicat.

- F) Prévoir une banque spécifique de 300 jours de libérations syndicales pour des activités externes des officiers syndicaux nationaux de l'APTS.
- G) 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 personnes salariées désignées par le Syndicat.

Le nombre de personnes salariées libérées est fixé comme suit, en fonction du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année :

Nombre de personnes salariées de l'unité de négociation	Nombre de personnes 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 (1) jour de préparation par jour de négociation.

- H) Prévoir que les libérations pour activités externes sont accordées en autant que l'Employeur, en l'absence de la personne 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.
- I) Abroger les dispositions permettant d'utiliser des journées de libérations syndicales pour activités externes afin de permettre aux personnes salariées de participer aux activités organisées par les ordres professionnels.

#### 9. Rémunération des congés fériés

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

#### 10. Comité de relations professionnelles

Prévoir que les parties locales peuvent convenir de tout mandat relié aux matières de juridiction locale.

## 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 la date de signature de la présente entente, qui lui étaient applicables 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.

Aucune modification à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés ainsi que des taux et échelles de salaire faite par un établissement ne peut constituer un avantage ou un privilège acquis, ni être invoqué à ce titre par une personne salariée. Dans le cas où une personne salariée se retrouve dans une telle situation, celle-ci sera considérée hors taux hors échelle et les dispositions présentées par la partie patronale en date du 7 juillet 2005 concernant les personnes salariées hors taux hors échelle s'appliqueront à elle.

## 12. CARRA

Prévoir une lettre d'intention à l'effet que le gouvernement entreprendra les démarches nécessaires pour amender la loi afin de permettre à l'APTS de bénéficier d'un siège au comité de retraite.

Dans le cas de l'adoption d'une loi concernant la gouvernance de la CARRA prévoyant un conseil d'administration de cinq (5) membres ou plus, le gouvernement s'engage à accorder un poste à l'APTS au conseil d'administration.

## 13. Garantie de salaire

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.

## 14. Remplacement dans l'établissement

Prévoir que dans le cas où un poste est accessible à une personne salariée en sécurité d'emploi au-delà de 50 km de son port d'attache ou de son domicile, les mesures suivantes s'appliquent avant de procéder à son remplacement sur ce poste.

- Lorsqu'il y a plus d'un poste pour lequel la personne salariée répond aux exigences normales, elle est remplacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour elle.
- S'il n'y a qu'un seul poste accessible, la personne salariée n'est pas tenue

d'accepter un remplacement au-delà du rayon de 50 km si une personne salariée sécuritaire ayant moins d'ancienneté répondant aux exigences normales du poste peut être remplacée dans ce poste situé pour cette dernière dans un rayon de moins de 50 km de son port d'attache ou de son domicile.

- Un sursis à son remplacement peut être accordé à une personne salariée si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement puisse devenir accessible dans un délai prévu.

Prévoir que les parties locales peuvent convenir d'autres mesures au même effet, qui seraient susceptibles d'atténuer l'impact du remplacement dans l'établissement au-delà du 50 km.

#### 15. Équipe de remplacement

L'employeur peut assigner une personne salariée de l'équipe de remplacement au-delà de l'aire de remplacement définie au paragraphe 15.05 aux conditions suivantes :

- 1- il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour prévus à l'article relatif aux allocations de déplacement ;
- 2- il ne peut assigner la personne salariée que pour un remplacement d'un minimum de cinq (5) jours de travail ;
- 3- il ne peut assigner la personne salariée que pour une courte durée de remplacement (un (1) mois maximum) en limitant le nombre d'assignments à un maximum de quatre (4) fois par année, non consécutives ;
- 4- la personne salariée ne peut être maintenue sur telle affectation et doit être réassignée dans un remplacement à l'intérieur de l'aire de remplacement définie au paragraphe 15.05, dès qu'un tel remplacement y est disponible, nonobstant les règles d'ancienneté prévues dans le cadre des dispositions relatives à l'équipe de remplacement;
- 5- le remplacement à l'extérieur de l'aire de remplacement définie au paragraphe 15.05 n'est utilisé qu'à titre exceptionnel.

#### 16. Procédure de mise à pied

Les parties s'entendent sur le contenu des clauses 14.01 à 14.17 inclusivement tel que déposé par la partie patronale en date du 22 novembre 2005.

Les parties s'entendent également à l'effet qu'il soit prévu que 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;
- doit tenir compte du statut des personnes salariées;

- 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.

Une lettre du MSSS sera adressée aux établissements et aux syndicats afin de sensibiliser les parties aux préoccupations concernant l'accessibilité et la qualité des soins et services et aux préoccupations des personnes salariées.

17. Allocations de déplacement

Prévoir que l'assurance affaire est remboursée lorsque l'utilisation du véhicule est requise par l'employeur, indépendamment du kilométrage parcouru.

Prévoir l'ajustement des allocations de déplacement selon les paramètres déposés par la partie patronale en date du 22 novembre 2005.

18. Congés annuels

Prévoir que les années de service dans le réseau sont reconnues aux fins de calcul du quantum de congés annuels si la personne salariée n'a pas quitté le réseau depuis plus d'un an.

19. Discrimination, harcèlement psychologique et violence

Prévoir la modification de l'article 6 selon la proposition patronale effectuée en date du 22 novembre 2005.

20. Autres dispositions

Les parties conviennent que, à l'exception de l'ensemble des dispositions relatives à la nomenclature des titres d'emploi, incluant le comité des emplois non prévus, 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.