



SYMPOSIUM GRH
ULAVAL 2017

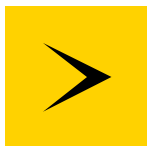
CAS DE NÉGOCIATION DE CONVENTION COLLECTIVE

SYMPOSIUM GRH - UNIVERSITÉ LAVAL | 2017

RÉDACTRICE

Justine Lecomte-Rousseau
CRIA

PRÉSENTÉ PAR



VIDÉOTRON

L'ENTREPRISE

L'Institut de la performance en santé et services sociaux (IPSSS) est né de la fusion d'un organisme gouvernemental et d'une entreprise privée, depuis moins d'un an. Sa mission première est de promouvoir l'excellence clinique et l'utilisation efficace des ressources des secteurs de la santé et des services sociaux. Au cœur de ses activités, le personnel professionnel de l'IPSSS, appuyé par plusieurs chercheurs-médecins à contrats, évalue les avantages cliniques et les coûts des technologies, des médicaments et des interventions en santé et en services sociaux. L'Institut émet des recommandations sur leur adoption, leur utilisation et leur couverture par le régime public, en plus d'élaborer des guides de pratique clinique afin d'en assurer l'usage optimal.

Fort de l'expertise de son personnel hautement qualifié, l'IPSSS s'appuie également sur un réseau de contact, notamment des chercheurs dans des centres de recherches universitaires affiliés, des médecins en pratique et une communauté internationale. De plus, de fréquentes rencontres sont effectuées avec des gestionnaires du réseau de la santé et des services sociaux, de même que des patients et des bénéficiaires afin de répondre à leurs besoins dans les différentes recommandations. L'IPSSS rassemble ainsi les savoirs et les savoir-faire de multiples sources afin de leur donner une forme utile aux fins de la poursuite de l'excellence clinique et de l'utilisation efficace des ressources. L'institut contribue donc à mobiliser tous les acteurs concernés pour l'amélioration des soins et des services à la population. Il agit dans un souci constant d'équité et d'éthique.

Les valeurs de l'Institut, partagés par l'ensemble du personnel et incarnés par la haute direction sont l'excellence, l'intégrité, l'avancement et la rigueur.

L'IPSSS a officiellement vu le jour le 15 janvier 2017, succédant à l'Institut d'évaluation des médicaments (IÉM) et à l'Agence des technologies médicales (ATM).

LA CRÉATION DE L'IPSSS

Tel que mentionné, l'IPSSS est la fusion de deux organismes. Cette fusion a amené des changements majeurs dans le processus de gestion de l'un et l'autre. L'équipe des ressources humaines a dû se concerter pour déterminer des nouveaux processus de gestion, allant de la création d'une procédure de dotation à une politique institutionnelle d'évaluation des emplois. Les conditions de travail ont également dû être harmonisées, puisque les deux organismes présentaient des différences notoires.

INSTITUT D'ÉVALUATION DU MÉDICAMENT (IÉM)

L'IÉM était rattaché au Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec. L'ensemble de son personnel est syndiqué et suit docilement les règles du syndicat. Ses principaux bureaux étaient à Québec, regroupant 70 professionnels et une dizaine d'employés de soutien, avec une petite équipe de 5 personnes à Montréal. Sa mission première portait sur l'évaluation des médicaments. Au fil des ans, et ayant mené à la fusion, l'IÉM avait vu ses rangs grossir afin d'intégrer une équipe d'analyse des techniques de laboratoire et une autre axée sur les services sociaux.

L'AGENCE DES TECHNOLOGIES MÉDICALES (ATM)

L'ATM comportait un petit noyau d'employés et faisait affaire avec plusieurs consultants. Les salaires étaient négociés à la pièce, personne n'avait d'avantages sociaux (régimes de retraite, assurances collectives, journée de congé ou de maladie). La fusion était vue d'un bon œil pour la majorité d'entre eux, afin de régulariser leur situation. Le télétravail était monnaie courante, plusieurs travaillent de Montréal, Québec, Gatineau, Sherbrooke ou de la région de Lanaudière. Un des objectifs a été de transformer le statut de 40 consultant en personnel professionnel syndiqué. L'équipe des ressources humaines a fait des présentations aux consultants afin de leur expliquer l'implication de la transformation de leur statut. Les dernières personnes visées ont changé de statut à la fin du mois d'août 2017.

LA FUSION

La fusion de l'IÉM et de l'ATM s'est déroulée de manière houleuse, après plusieurs mois de discussions. Cette fusion s'est imposée afin de permettre la viabilité financière des deux centres de recherche. Les nouveaux dirigeants ont fait tout en leur possible pour conserver un maximum d'emploi. Plusieurs situations ont dû être régularisées, notamment en lien avec le statut d'emploi. L'IPSSS compte désormais 120 employés professionnels syndiqués, 20 employés de soutiens, 12 cadres de différents niveaux et opère dans deux lieux précis, soit un bureau à Québec et un autre à Montréal. Les déménagements officiels se sont faits en septembre, et le personnel apprend à cohabiter tranquillement.

LES PERSONNES AU SEIN DE L'IPSSS

LES EMPLOYÉS DE SOUTIEN

L'IPSSS compte 20 employés de soutien syndiqué avec le Syndicat des employés de soutien (SES). Il s'agit des adjoints administratifs de chacune des directions, des techniciens en administrations, des techniciens aux ressources humaines et du technicien en information. Leur convention collective a été négociée rapidement, toutes les parties ayant un fort désir d'aller de l'avant. Les salaires sont les mêmes que ceux de la fonction publique, mais certains gains importants ont été faits par le syndicat : l'obtention d'un horaire variable (sauf les personnes occupant un poste à la réception), un horaire d'été pour tous (de la semaine de la St-Jean-Baptiste à la fête du travail, les employés travaillent 32h payé 35 et ont congé le vendredi après-midi), 2 jours de congés pour raisons personnelles de plus et une prime à la signature de la convention collective. Cette prime est octroyée en fonction du nombre d'année de service dans l'un des organismes et vise à compenser le fait que les salaires ne seront pas augmentés. L'ensemble des employés de soutien sont très satisfaits de la négociation menée par le SES. Le climat de travail est agréable et les relations entre leur syndicat et la direction est très bon.

LES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS

Les employés professionnels de l'IPSSS sont syndiqués avec le Syndicat des employés professionnels de l'État (SEPE). Il s'agit de la même accréditation qui était en vigueur à l'époque de l'IEM. 120 employés sont membres, soit 64 à Québec et 56 à Montréal. La moyenne d'âge est de 40,5 ans (celle des employés de Québec est de 34 ans, tandis que celle de Montréal est de 47 ans). Il y a 60% de femmes en emplois. Le tableau suivant présente la répartition des différents corps d'emplois :

Catégories	Nombre d'employés
Communication	5
Bibliothéconomie	3
Informatique	2
Administration	3
Analyse et évaluation scientifique	82
En santé	62
En services sociaux	20
Coordination administrative	2
Pharmacie	10
Pharmacoéconomie	6
Orientation et encadrement scientifique	7

Actuellement, les pharmaciennes et pharmaciens sont payés sur une base de 40h, mais ne travaillent que 35h. Cette manœuvre vise à leur offrir une rémunération plus élevée afin d'attirer des personnes compétentes au sein de l'IPSSS. Un des objectifs de la négociation est de régulariser cette situation.

L'essentiel des emplois sont les professionnels scientifiques en santé. Toutefois, l'expertise particulière des pharmaciennes et pharmaciens et des pharmacoéconomistes font de ces emplois les postes clés de l'organisation. Il existe des tensions palpables entre les différentes catégories d'emplois puisque la reconnaissance de chacun n'est pas faite à juste part.

Au début des procédures de négociation, la partie patronale a présentée au SEPE une nouvelle classification des emplois (présenté à l'annexe A). Cette nouvelle répartition a créé une grogne au sein du personnel, notamment les catégories de niveau P1. Cette classification a été faite sans consultation du personnel ni du syndicat. L'employeur ne veut pas discuter plus en détail de la classification des emplois.

LA RELATION SEPE – EMPLOYEUR

L'organisation est nouvellement créée, de grands mandats sont confiés, il y a de l'argent dans les coffres, les employés sont fiers de travailler pour l'IPSSS, ils ont aménagé de nouveaux locaux au goût du jour, la négociation avec le SES a été rapide et satisfaisante, tous étaient d'avis que la négociation pour le personnel professionnel se déroulerait rapidement. Toutefois, les pourparlers s'étirent depuis déjà le mois de février, et l'entente est loin d'être conclue. Les relations sont cordiales, mais les délais entre les rencontres minent le rythme des décisions et les discussions entourant les échelles salariales s'étirent.

LE MANDAT

Votre mandat est de faire avancer la discussion afin d'arriver à une entente. Les parties veulent conclure rapidement, sans faire appel à un arbitre. Il s'agit de la première convention collective des professionnels de l'IPSSS, et elle mettra les bases des relations futures entre l'employeur et le SEPE. Les principaux sujets touchent notamment :

- Les heures de travail
- La classification
- Les vacances
- La retraite
- Les échelles salariales
- La sous-traitance
- La régularisation des statuts d'emplois

ANNEXE A

PROPOSITION CONCERNANT LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS FORMULÉES PAR L'EMPLOYEUR

Il y a trois (3) niveaux d'emplois comprenant chacun des catégories regroupant des emplois dont les caractéristiques sont analogues en matière de champ d'exercice professionnel et d'exigences.

La liste des catégories appartenant aux niveaux d'emplois est la suivante :

Niveaux	Catégories
P1	Communication
	Bibliothéconomie
	Informatique
	Administration
P2	Analyse et évaluation scientifique
	Coordination administrative
P3	Pharmacie
	Pharmacoéconomie
	Orientation et encadrement scientifique

Une employée ou un employé d'une catégorie du niveau P1 qui est désigné à un emploi de la catégorie « Coordination administrative » se voit placé au niveau P2.

Un employée ou un employé de la catégorie « Analyse et évaluation scientifique » qui est désigné à un emploi de « Coordonnateur scientifique » se voit placé dans la catégorie « Orientation et encadrement scientifique » du niveau P3.

Les conditions d'admission pour les différents niveaux sont les suivantes :

- les conditions d'admission du niveau P1 prévoient au minimum un baccalauréat;
- les conditions d'admission du niveau P2 prévoient au minimum une maîtrise;
- les conditions d'admission du niveau P3 prévoient au minimum :
 - ✓ une maîtrise en pharmacoéconomie ou une maîtrise connexe dans le domaine pharmaceutique; OU
 - ✓ une maîtrise en pharmacie d'hôpital et être inscrit au tableau de l'Ordre des pharmaciens du Québec; OU
 - ✓ un doctorat en médecine ou un diplôme de 3e cycle universitaire dans un domaine pertinent.

ANNEXE B

ÉCHELLE SALARIALE

Tous les employés ont la même échelle salariale. Les postes de coordinations, de mêmes que les catégories pharmacie et pharmacoéconomie ont une prime de 10%.

Échelon	2017-04-01
1	40 241 \$
2	41 772 \$
3	43 363 \$
4	45 017 \$
5	46 733 \$
6	48 529 \$
7	50 433 \$
8	53 824 \$
9	55 590 \$
10	58 164 \$
11	60 484 \$
12	62 903 \$
13	65 470 \$
14	69 106 \$
15	70 899 \$
16	72 643 \$
17	74 432 \$
18	76 293 \$

ARTICLE CONCERNANT LA PROGRESSION DANS L'ÉCHELLE SALARIALE :

Avancement d'échelon

6-1.01 L'employée ou l'employé est admissible à l'avancement d'échelon, qui lui est accordé, sur rendement satisfaisant. Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé doit, pour avoir droit à l'avancement d'échelon, avoir travaillé au moins trois (3) mois ou l'équivalent dans le cas d'avancement semestriel et au moins six (6) mois ou l'équivalent dans le cas d'avancement annuel.

ANNEXE C

QUELQUES CLAUSES PERTINENTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR AVANT LA FUSION

Durée du travail

1-1.01 La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement. La journée normale de travail est de sept (7) heures et est interrompue par une période de repas.

1-1.02 Aux fins de la présente convention collective :

- l'horaire est déterminé par l'employeur selon les besoins du service et se situe entre huit heures (8 h 00) et dix-sept heures trente (17 h 30). Pour la période du 1er juin au 31 août, l'horaire de travail se situe entre huit heures (8 h 00) et dix-sept heures (17 h 00) ;
- la période de repas est d'une durée d'au moins quarante-cinq (45) minutes et d'au plus une heure et demie (1 h 30).;
- les moments de la prise des deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, pour l'employée ou l'employé dont la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures ou plus, sont établis après entente entre l'employeur et les représentantes et représentants du syndicat ;
- l'horaire des repas est déterminé par l'employeur à l'intérieur de la période comprise entre onze heures trente (11 h 30) et quatorze heures (14 h 00).

Horaire variable

1-1.03 Lorsque l'employeur désire implanter un régime d'horaire variable ou que soixante-dix pour cent (70 %) ou plus des employées et employés d'un secteur de travail le désire également, une demande doit être soumise au comité ministériel des relations professionnelles.

Présence au travail

1-1.04 L'employée ou l'employé dont la majeure partie du travail est exécutée au bureau doit, deux (2) fois par jour (à son arrivée le matin et à son départ l'après-midi), signer le registre quotidien de présence mis à sa disposition par sa supérieure ou son supérieur immédiat.

Heures supplémentaires

1-2.01 En compensation des heures supplémentaires effectuées, l'employée ou l'employé peut demander d'être rémunéré ou de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalente. Tout crédit de congé est inscrit à la réserve de l'employée ou de l'employé.

Les vacances

2-1.01 À l'embauche, l'employée ou employé obtient 4 semaines de vacances. Un (1) jour de vacances supplémentaires est octroyé par tranche de 5 années travaillées, jusqu'à concurrence de 6 semaines de vacances annuellement.

Sous-traitance

3-1.01 Il appartient à l'employeur de définir les modes d'opération de son organisation. Toutefois, les parties conviennent de collaborer pour assurer l'utilisation optimale de ses ressources.

3-1.02 Sauf en cas d'urgence ou de force majeure, lorsque l'employeur envisage de confier certaines activités de nature professionnelle à un tiers et que, de façon prévisible, des employées et employés peuvent être affectés par cette décision, elle ou il consulte le comité de relations professionnelles, dans un délai d'au moins trente (30) jours précédant l'appel d'offres ou, s'il n'y a pas d'appel d'offres, avant que l'employeur ne communique sa décision. Il en est de même lors d'un renouvellement ou d'une prolongation d'un contrat de sous-traitance. Le comité ministériel de relations professionnelles peut, à l'intérieur de ce délai, formuler ses recommandations.

3-1.03 La consultation prévue par l'article 3-1.02 porte notamment sur :

- - la justification du recours à la sous-traitance ;
- - les conséquences possibles de cette décision en ce qui concerne le nombre d'employées et employés susceptibles d'être affectés ;
- - la disponibilité de l'expertise professionnelle;
- - l'impact sur le niveau d'expertise professionnelle dans le ministère ;
- - de même que sur la possibilité d'effectuer à l'interne les travaux à un coût égal ou moindre étant entendu que, pour les fins de cette analyse, seuls les coûts pertinents sont évalués et que la sous-traitance est assimilée à un coût de main-d'œuvre.

3-1.04 En cas de besoins récurrents et lorsque l'expertise professionnelle n'est pas disponible parmi les employées et employés à l'emploi, des sommes sont affectées en

priorité pour le développement de l'expertise professionnelle des employées et employés à même le budget affecté au développement des ressources humaines.

3-1.05 Une employée ou un employé ne peut être en situation de subordination hiérarchique par rapport à un sous-traitant.