

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

ARTICLE 3 – LES ENTENTES PARTICULIÈRES

Article	Textes modifiés de l'Entente	Commentaires
3.03	<p>Sauf dans le cas d'une disposition expresse à l'effet contraire, aucune entente particulière relative à un des objets de l'entente entre un pharmacien et un établissement n'est valide à moins qu'elle n'ait été approuvée par écrit par l'A.P.E.S. La conclusion de telles ententes particulières est limitée aux clauses à caractère normatif n'ayant aucune incidence monétaire.</p> <p>Par ailleurs, le ministre et l'A.P.E.S. peuvent conclure toute entente visant la modification de l'entente ou toute entente particulière visant un pharmacien ou un groupe de pharmaciens.</p>	<p>L'A.P.E.S. a renoncé à son droit de conclure des ententes particulières ayant des incidences monétaires.</p> <p>Toutefois, les ententes particulières ayant des incidences monétaires conclues avant la signature de l'entente de principe, le 23 mars 2015, demeurent en vigueur.</p> <p>Si l'A.P.E.S. et le MSSS ne s'entendent pas à l'issue des travaux du comité de structure de gestion des départements de la pharmacie, l'A.P.E.S. retrouvera le droit de signer des ententes particulières ayant des incidences monétaires et ce, pour les chefs, les adjoints et les coordonnateurs uniquement.</p>

ARTICLE 10 – HORAIRE DE TRAVAIL

Article	Textes modifiés de l'Entente	Commentaires
10.03	<p>Après consultation avec les pharmaciens, le chef du département ou du service de pharmacie, ou le cas échéant, le président-directeur général, le directeur général ou son représentant établit l'horaire de travail. L'affichage des heures et des jours de travail ainsi que des jours de congé est effectué au moins deux (2) semaines à l'avance et couvre une</p>	

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

<p>période minimale de quatre (4) semaines. Advenant que les heures de travail varient sur une période hebdomadaire, l'affichage n'indique que le quart de travail. Le quart de jour se situe habituellement entre sept (7) heures et dix-neuf (19) heures et celui du soir entre quatorze (14) heures et vingt-quatre (24) heures.</p> <p>Le ou les quart(s) de soir inscrits à l'horaire de travail sont répartis équitablement entre les pharmaciens qui se portent volontaires. À défaut de pouvoir retenir les services d'un pharmacien sur une base volontaire, ces quarts de soir sont confiés équitablement et à tour de rôle parmi tous les pharmaciens du département ou du service de pharmacie, en fonction d'une ou plusieurs installations, après consultation des pharmaciens. L'établissement doit obtenir l'accord du pharmacien afin de l'inclure dans la répartition lorsque les deux (2) critères suivants sont rencontrés :</p> <ul style="list-style-type: none">- son port d'attache se situe à plus de soixante-dix (70) kilomètres de l'installation visée; et- son domicile se situe à plus de soixante-dix (70) kilomètres de l'installation visée. <p>Si les besoins du département ou du service nécessitent un changement d'horaire, le chef du département ou du service de pharmacie, ou le cas échéant, le président-directeur général, le directeur général ou son représentant, effectue le changement requis en tenant compte des préférences exprimées par les pharmaciens et de l'équité.</p>	<p>La répartition des quarts de soirs peut désormais être faite entre plusieurs installations d'un même établissement, après que les pharmaciens aient été consultés.</p> <p>Toutefois, l'accord du pharmacien est nécessaire lorsque son port d'attache et son domicile se situent à plus de 70 kilomètres de l'installation visée.</p> <p>L'étalement de l'horaire de travail est désormais permis pour une période ne dépassant pas quarante-deux (42) jours.</p>
--	--

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

	<p>L'établissement peut, après entente avec le pharmacien, prévoir un étalement des heures de travail pour une période ne dépassant pas quarante-deux (42) jours.</p>	<p>Chaque pharmacien peut, sur une base individuelle, accepter ou non l'étalement de son horaire.</p> <p>Cet ajout comporte par ailleurs des modifications à l'article 11.02 relatif au temps supplémentaire et à la Lettre d'entente no 10 relative à la prime incitative que nous vous invitons à consulter.</p>
<p>Art 10.05</p>	<p><u>Répartitions des fins de semaines</u></p> <p>10.05 Règle générale un pharmacien ne peut être contraint d'accepter plus d'une (1) fois par trois (3) semaines, un horaire hebdomadaire qui comporte une fin de semaine.</p> <p>Si un pharmacien doit être contraint d'accepter plus d'une (1) fois par trois (3) semaines, un horaire hebdomadaire qui comporte une fin de semaine, cet horaire est attribué équitablement parmi les pharmaciens qui se portent volontaires à ce faire.</p> <p>À défaut de pouvoir retenir les services d'un pharmacien sur une base volontaire, tel horaire est confié équitablement et à tour de rôle parmi tous les pharmaciens du département ou du service de pharmacie, en fonction d'une ou plusieurs installations, après consultation des pharmaciens. L'établissement doit obtenir l'accord du pharmacien afin de l'inclure dans la répartition lorsque les deux (2) critères suivants sont rencontrés :</p>	<p>De la même façon que pour les quarts de soirs, les fins de semaine peuvent désormais être réparties entre plusieurs installations d'un même établissement, après que les pharmaciens aient été consultés.</p> <p>Toutefois, l'accord du pharmacien est nécessaire lorsque son port d'attache et son domicile se situent à plus de 70 kilomètres de l'installation visée.</p>

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

	<ul style="list-style-type: none"> - son port d'attache se situe à plus de soixante-dix (70) kilomètres de l'installation visée; et - son domicile se situe à plus de soixante-dix (70) kilomètres de l'installation visée. 	
--	---	--

ARTICLE 11 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Article	Textes modifiés de l'Entente	Commentaires
11.02	<p>Le pharmacien engagé selon le régime du temps complet qui effectue du temps supplémentaire peut réclamer une rémunération ou obtenir un congé compensatoire. Il doit, s'il entend recevoir une rémunération, obtenir l'autorisation préalable de l'établissement.</p> <p>Le pharmacien engagé selon le régime du temps partiel qui effectue du temps supplémentaire en sus de la journée régulière peut réclamer une rémunération ou obtenir un congé compensatoire.</p> <p>Le temps supplémentaire effectué au-delà de trente-six heures et quart (36,25) pour une semaine de travail est rémunéré au taux simple du salaire horaire de base, incluant les primes de responsabilités.</p> <p>Cependant, le temps supplémentaire effectué après quarante (40) heures de travail pour une semaine de travail entraîne, selon le cas applicable :</p>	

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

	<ul style="list-style-type: none">• une majoration de cinquante pour cent (50 %) du salaire horaire de base, incluant les primes de responsabilités ;• une majoration de cinquante pour cent (50 %) du congé compensatoire accordé au pharmacien. <p>Un congé compensatoire équivalent au nombre d'heures effectuées se prend selon les modalités convenues entre le chef du département ou du service, ou le cas échéant, entre le président-directeur général, le directeur général ou son représentant et le pharmacien.</p> <p>À défaut par l'établissement de pouvoir accorder le congé compensatoire dans les six (6) mois suivant la période de temps supplémentaire, celui-ci est rémunéré au taux horaire simple.</p> <p>Le présent paragraphe est applicable au pharmacien dont l'horaire de travail est visé par un étalement des heures, lorsque la moyenne des heures rémunérées, durant la période étalon, correspond à plus de quarante (40) heures par semaine.</p>	<p>Cet ajout découle de la modification apportée à l'article 10.03 alinéa 4 permettant aux établissements d'étaler l'horaire de travail pour une période ne dépassant pas 42 jours.</p> <p>On peut par ailleurs déduire de ce libellé que le paiement du temps supplémentaire se fera à la fin de la période étalon.</p>
--	--	--

ARTICLE 15 – SYSTÈME DE GARDE

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

Article	Textes modifiés de l'Entente	Commentaires
12.02	Les gardes sont réparties équitablement entre tous les pharmaciens de l'établissement d'une ou de plusieurs installations.	<p>La garde peut être répartie entre une ou plusieurs installations, sans que les pharmaciens aient été consultés.</p> <p>Toutefois, certains CMDP ont adopté des règles internes prévoyant des délais maximaux à respecter lors d'un rappel au travail ce qui limite, selon nous, la latitude de l'établissement pour instaurer des systèmes de garde entre des installations éloignées. En l'absence de telles règles, nous vous invitons à nous contacter si une situation problématique se présente.</p> <p>Par ailleurs, le système de garde établi doit également respecter les compétences des pharmaciens.</p>

ARTICLE 18 – CALCUL, CONSERVATION, ACCUMULATION ET PERTE DE L'ANCIENNETÉ

Article	Textes modifiés de l'Entente	Commentaires
18.02	Une fois sa période de probation complétée, la date d'engagement à titre de pharmacien sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté. Les heures supplémentaires sont exclues du calcul de l'ancienneté.	Cette précision au libellé est conforme à la position de l'A.P.E.S. selon laquelle seule l'ancienneté accumulée à titre de pharmacien, et non dans un autre corps d'emploi, devrait être considérée.

ARTICLE 20 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

Article	Textes modifiés de l'Entente	Commentaires
---------	------------------------------	--------------

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

20.02	<p>Lorsque l'établissement abolit un poste de pharmacien à temps complet ou à temps partiel, il détermine l'installation visée et les modalités suivantes s'appliquent :</p> <ol style="list-style-type: none">1- le pharmacien le moins ancien de cette installation est affecté. Le pharmacien identifie alors une installation dans laquelle il y a soit un poste vacant ou un pharmacien détenant moins d'ancienneté que lui. S'il y a un poste vacant dans cette installation, le pharmacien est tenu de l'accepter avant de se prévaloir de la procédure de supplantation. S'il n'existe aucun poste vacant, il supplante alors le pharmacien le moins ancien de cette installation;2- le pharmacien visé par la supplantation doit se prévaloir du mécanisme prévu à la 1^{ère} étape ainsi que tout pharmacien visé subséquemment, jusqu'à ce que le pharmacien ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement soit affecté et qu'il n'existe plus de poste vacant. Dans ce cas, le pharmacien mis à pied et bénéficiant de la sécurité d'emploi est alors visé par les dispositions prévues aux paragraphes 20.09 et suivants de l'entente;3- dans tous les cas, le pharmacien doit rencontrer les exigences normales de la tâche;4- le pharmacien qui refuse de se prévaloir du présent mécanisme de supplantation est considéré comme ayant donné volontairement sa démission.	<p>L'Entente 2012-2015 prévoyait que lorsque l'établissement procédait à une abolition de poste celle-ci devait obligatoirement affecter le pharmacien le moins ancien de l'établissement.</p> <p>Avec la réorganisation du réseau et la création d'établissements regroupant des installations très éloignées et aux missions différentes, il est devenu nécessaire de modifier le processus d'abolition de poste pour refléter cette nouvelle réalité.</p> <p>L'A.P.E.S. a donc suggéré que soit permise l'abolition de poste par installation tout en instaurant un mécanisme de supplantation qui tient compte des compétences, de l'ancienneté et des statuts (temps plein ou temps partiel) des pharmaciens.</p> <p>Par ailleurs, d'autres modifications au régime de la sécurité d'emploi pourraient être introduites au terme de la négociation nationale visant le renouvellement des conventions collectives du réseau et ce, conformément à la lettre d'entente no 11 relative à l'application de certaines mesures conclues pour le personnel syndiqué et applicables aux pharmaciens.</p>
-------	--	--

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

	<p>Aux fins de l'application du 1^{er} alinéa, les mouvements de personnel s'effectuent par statut.</p> <p><u>Pharmacien à temps partiel</u></p> <p>Pour qu'un pharmacien à temps partiel soit tenu d'accepter un poste vacant à temps partiel ou de supplanter un autre pharmacien à temps partiel, le nombre d'heures de travail au poste doit être équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'il détenait. Malgré ce qui précède, il peut également accepter un poste vacant à temps partiel ou encore supplanter un pharmacien à temps partiel dont le nombre d'heures au poste est inférieur à celui qu'il détenait.</p> <p>Lorsqu'aucun poste à temps partiel n'est vacant ou lorsque le pharmacien n'a pu supplanter un pharmacien à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au 1^{er} alinéa, un pharmacien à temps partiel est tenu d'accepter un poste vacant à temps complet ou doit supplanter un pharmacien à temps complet selon la procédure prévue au 1^{er} alinéa. Dans ce cas, le pharmacien est soumis aux règles du pharmacien à temps complet.</p> <p><u>Pharmacien à temps complet</u></p> <p>Un pharmacien à temps complet peut accepter un poste vacant à temps partiel ou peut supplanter un</p>	
--	---	--

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

	<p>pharmacien à temps partiel selon la procédure prévue au 1^{er} alinéa. Dans ce cas, le pharmacien est soumis aux règles du pharmacien à temps partiel.</p> <p>Le pharmacien affecté par la présente procédure reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours ouvrables pour faire son choix. Copie de cet avis est transmise à l'APES.</p> <p>Toutefois, s'il y a abolition de poste de pharmacien sans fermeture totale du département ou du service de pharmacie, l'abolition de poste ne peut affecter le chef du département ou du service de pharmacie.</p> <p>En outre, dans le cas de réorganisation de la fourniture des services pharmaceutiques, l'établissement, après avoir donné un avis écrit d'au moins soixante (60) jours, peut mettre fin à l'exercice de la fonction « chef de service ou de département de pharmacie » sans que cela nécessite l'abolition du poste du pharmacien. Lorsque la réorganisation entraîne simultanément l'abolition de la fonction « chef de service ou de département de pharmacie » et l'abolition d'un poste de pharmacien, la procédure prévue au premier alinéa s'applique.</p>	
--	---	--

ARTICLE 23 – RÉMUNÉRATION

Article	Textes modifiés de l'Entente	Commentaires
23.05	Échelles de salaire et majoration des taux et échelles de salaire	L'A.P.E.S. et le MSSS ont convenu d'intégrer les modifications qui seront conclues au terme de la négociation nationale des conventions collectives du réseau

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

	<p>Les dispositions pertinentes seront intégrées conformément à la Lettre d'entente no 11 relative à l'application de certaines mesures conclues pour le personnel syndiqué et applicables aux pharmaciens.</p>	<p>et ce conformément à la lettre d'entente no 11 relative à l'application de certaines mesures conclues pour le personnel syndiqué et applicables aux pharmaciens.</p>
--	---	---

ARTICLE 27 – CONGÉS SANS SOLDE

Article	Textes modifiés de l'Entente	Commentaires
27.08	<p><u>Congé sans solde pour raisons personnelles</u></p> <p>1- <u>Conditions d'obtention</u></p> <p>Après un (1) an de service dans l'établissement, au 30 avril, le pharmacien a droit, à chaque année, après entente avec l'établissement, lequel ne peut refuser sans motif valable, quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines.</p> <p>Le pharmacien détenteur de poste comptant au moins cinq (5) ans de service obtient après entente avec l'établissement, lequel ne peut refuser sans motif valable, une fois par période d'au moins cinq (5) ans, une prolongation du congé sans solde prévu au premier alinéa.</p> <p>La durée totale de ce congé prolongé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir ce congé prolongé, le pharmacien doit en faire la demande par écrit à l'établissement au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.</p>	

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

	<p>L'établissement doit répondre par écrit à la demande du pharmacien dans un délai raisonnable.</p> <p>Pour les fins du congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) semaines visé au 1^{er} alinéa, constitue un motif valable de refus du congé, le fait pour un pharmacien d'utiliser ce congé sans solde pour agir à titre de main-d'œuvre indépendante dans le réseau de la santé et des services sociaux.</p> <p>[...]</p>	<p>L'établissement <u>peut</u> refuser d'octroyer un congé sans solde pour raisons personnelles de quatre semaines ou moins si le pharmacien souhaite œuvrer pendant cette période comme main-d'œuvre indépendante dans le réseau. Il n'est cependant pas <u>obligé</u> de refuser le congé sur cette base.</p> <p>L'établissement ne peut toutefois pas invoquer ce motif pour le congé prolongé n'excédant pas 52 semaines visé aux 2^{ième} et 3^{ième} alinéas.</p>
--	--	---

LETRE D'ENTENTE NO 1 – RELATIVE À L'ATTRIBUTION DE PRIMES DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN EN EMPLOI ET DE FORFAITS D'INSTALLATION

Texte de la lettre d'entente	Commentaires
<p>Afin de favoriser le recrutement des pharmaciens dans les établissements de santé, où est identifiée une rareté de main-d'œuvre et pour assurer leur fidélisation, des primes de recrutement et de maintien en emploi pouvant aller jusqu'à quarante-cinq pour cent (45 %) du salaire seront introduites. De plus, le MSSS mettra en place des forfaits d'installation pouvant aller jusqu'à 35 000 \$, admissible à la suite d'un engagement écrit du pharmacien à exercer sa profession à temps plein dans l'installation pour une période continue minimale de deux (2) ans ou à raison de quatre (4) jours par</p>	<p>Le terme « établissement » a été remplacé par le terme « installation ». Ainsi, un pharmacien qui serait appelé à travailler dans plusieurs installations ne recevrait la prime que pour les installations auxquelles elle s'applique.</p> <p>Les primes et les forfaits accordés en vertu de la circulaire 2012-2015 sont pour le moment maintenus.</p> <p>En ce qui concerne l'engagement exigé en contrepartie de l'octroi d'un forfait d'installation, certaines modalités ont été revues par le</p>

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

<p>semaine pour une période continue minimale de deux ans et demi (2 ½).</p> <p>Les modalités d'application de ces mesures seront définies par le MSSS après consultation de l'APES.</p> <p>Une somme de 27,45 M\$ est disponible à cette fin pour la durée de l'entente.</p> <p>La présente lettre d'entente et les mesures afférentes prennent fin le 30 mars 2020.</p>	<p>MSSS notamment en ce qui a trait au remboursement exigé en cas de non-respect du contrat. Nous vous invitons à consulter le contrat type actuellement en vigueur à l'annexe 2 de la circulaire 2012-025.</p>
---	---

LETRE D'ENTENTE NO 3 – RELATIVE AU MAINTIEN DE CERTAINES ENTENTES PARTICULIÈRES

Texte de la lettre d'entente	Commentaires
<p>Les conditions de travail prévues aux ententes particulières ayant été conclues avant le 23 mars 2015 visant un pharmacien, un pharmacien chef, un adjoint au département de pharmacie ou un coordonnateur demeurent en vigueur, selon les modalités prévues à ces ententes.</p>	<p>Cette lettre d'entente vise à s'assurer que les ententes signées avant le 23 mars 2015 demeurent en vigueur malgré que l'A.P.E.S. ait renoncé à son droit de conclure des ententes particulières ayant des incidences monétaires conformément à l'article 3.03.</p>

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

LETTRE D'ENTENTE NO 4 – COMITÉ PARITAIRE VISANT LA STRUCTURE DE GESTION DES DÉPARTEMENTS DE LA PHARMACIE

Texte de la lettre d'entente	Commentaires
<p>Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente collective, les parties forment un comité paritaire sur la structure de gestion des départements de pharmacie.</p> <p>MANDAT DU COMITÉ</p> <p>Le comité a pour mandat de:</p> <ul style="list-style-type: none">- documenter et analyser la structure de gestion des départements de pharmacie, notamment, en lien avec la création de titres d'emploi et la classification associée;- faire des recommandations aux parties négociantes quant à la structure de gestion des départements de pharmacie. <p>La durée du mandat est de sept (7) mois après la mise en place du comité.</p> <p>COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ</p> <p>Le comité est composé de six (6) membres, soit :</p> <ul style="list-style-type: none">- trois (3) personnes désignées par le MSSS;- trois (3) personnes désignées par l'APES. <p>Le comité établit les règles nécessaires à son fonctionnement.</p>	<p>La création de ce comité répond à la volonté de l'A.P.E.S. et du MSSS d'actualiser les titres d'emploi des pharmaciens exerçant des fonctions de gestion dans le contexte de la restructuration du réseau de la santé et des services sociaux.</p> <p>Ce comité vise la création de titres d'emploi et la classification associée. Toutefois, il ne vise pas à instaurer des modèles de gouvernance contraignants pour les établissements. Ainsi, si les parties en viennent à une entente, les établissements choisiront, à partir des titres d'emploi définis dans l'entente, la structure et le nombre de postes de gestion dont ils ont besoin dans leurs établissements respectifs.</p>

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

ENTENTE DÉCOULANT DES RECOMMANDATIONS DU COMITÉ

Les parties bénéficient d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours à la suite du dépôt des recommandations du comité paritaire pour conclure une entente relative à la modification de l'entente collective. Cette modification entre en vigueur au plus tard trente (30) jours après sa signature.

À l'expiration du délai de quatre-vingt-dix (90) jours si les parties n'arrivent pas à une entente, le paragraphe 3.03 est remplacé par le suivant :

« Sauf dans le cas d'une disposition expresse à l'effet contraire, aucune entente particulière relative à un des objets de l'entente entre un pharmacien et un établissement n'est valide à moins qu'elle n'ait été approuvée par écrit par l'APES. La conclusion de telles ententes particulières est limitée aux clauses à caractère normatif n'ayant aucune incidence monétaire.

Nonobstant le 1^{er} alinéa, un établissement et un pharmacien-chef, un adjoint au département de pharmacie ou un coordonnateur peuvent, avec l'accord écrit de l'A.P.E.S., conclure une entente particulière relative à l'ensemble des dispositions de l'entente collective.

Par ailleurs, le ministre et l'A.P.E.S. peuvent conclure toute entente visant la modification de l'entente ou

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

<p>toute entente particulière visant un pharmacien ou un groupe de pharmaciens. »</p> <p>MODALITÉS APPLICABLES PENDANT LES TRAVAUX DU COMITÉ</p> <p>À l'exclusion des pharmaciens visés à la lettre d'entente n°3, les conditions de rémunération des pharmaciens-chef, des adjoints au département de pharmacie et des coordonnateurs en date de la signature de l'entente de principe sont maintenues, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur de la modification à l'entente collective ou à l'expiration du délai de quatre-vingt-dix (90) jours si les parties n'arrivent pas à une entente.</p> <p>En cas de démission d'un pharmacien chef, d'un adjoint au département de pharmacie ou d'un coordonnateur, les dispositions générales de l'entente collective s'appliquent.</p>	
---	--

Lettre d'entente N° 5 – Comité paritaire relatif à l'évaluation des mesures temporaires

Texte de la lettre d'entente	Commentaires
<p>Dans les douze (12) mois de la date d'entrée en vigueur de l'entente collective, les parties forment un comité paritaire relatif à l'évaluation des mesures temporaires prévues à l'entente collective.</p> <p>MANDAT DU COMITÉ</p> <p>Le comité a pour mandat de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - déterminer des indicateurs en lien avec les objectifs visés pour chacune des mesures; 	<p>L'entente 2015-2020, tout comme l'entente 2012-2015, prévoit un certain nombre de mesures temporaires prenant fin au terme de l'Entente de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la prime d'attraction et de rétention; - la prime d'encadrement des résidents de 2^e cycle; - l'horaire majoré; - la prime incitative; - les primes de recrutement et de maintien en emploi;

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

<ul style="list-style-type: none"> - analyser, à l'aide de ces indicateurs, l'efficacité et la pertinence de ces mesures; - faire des recommandations au MSSS au plus tard le 30 septembre 2019 quant à l'efficacité des mesures et à la pertinence du maintien ou de la modulation de celles-ci. <p>COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ</p> <p>Le comité est composé de six (6) membres, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • trois (3) personnes désignées par le MSSS; • trois (3) personnes désignées par l'A.P.E.S. <p>Le comité établit les règles nécessaires à son fonctionnement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - les forfaits d'installation. <p>La création de ce comité vise à s'assurer que l'A.P.E.S. et le MSSS procèdent à une évaluation rigoureuse de l'efficacité de ces mesures temporaires.</p> <p>Cet exercice devra par ailleurs être terminé au plus tard 6 mois avant la date d'échéance des mesures temporaires et permettra ainsi à l'A.P.E.S. de préparer la négociation du renouvellement de l'entente.</p>
--	---

LETTRE D'ENTENTE NO 8 – RELATIVE À LA PRIME D'ENCADREMENT DES RÉSIDENTS DE 2E CYCLE UNIVERSITAIRE EN PHARMACIE

Texte de la lettre d'entente	Commentaires
<p>ARTICLE 1</p> <p>Le pharmacien qui œuvre dans une installation qui accueille, durant une année complète et sans interruption, des résidents de deuxième (2^e) cycle universitaire en pharmacie reçoit une prime de cinq pour cent (5 %) de son salaire horaire de base excluant tout autre montant forfaitaire ou prime pour quatre-vingts pour cent (80 %) de ses heures travaillées par période de paie.</p>	<p>Le terme « établissement » a été remplacé par le terme « installation ». Ainsi, un pharmacien qui serait appelé à travailler dans plusieurs installations ne recevrait la prime d'encadrement que pour les installations qui accueillent des résidents.</p>

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

<p>Le pharmacien qui œuvre dans une installation qui accueille de façon intermittente durant l'année des résidents de deuxième (2^e) cycle universitaire en pharmacie reçoit une prime de cinq pour cent (5 %) de son salaire horaire de base excluant tout autre montant forfaitaire ou prime pour quatre-vingts pour cent (80 %) de ses heures travaillées par période de paie, et ce, pour la période durant laquelle au moins un résident de deuxième (2^e) cycle est présent dans l'installation.</p> <p>Les heures travaillées excluent toutes les absences rémunérées ou non, prévues à l'entente collective.</p> <p>ARTICLE 2</p> <p>Une fois l'an ou au cours de l'année, s'il y a lieu, le MSSS fait parvenir la liste des installations visées par la présente lettre d'entente à l'A.P.E.S.</p> <p>ARTICLE 3</p> <p>La présente lettre d'entente prend fin le 30 mars 2020.</p>	
---	--

LETTRE D'ENTENTE NO 10 – RELATIVE À LA PRIME INCITATIVE

Texte de la lettre d'entente	Commentaires
<p>ARTICLE 1</p> <p>Le pharmacien qui travaille quatre-vingts (80) heures régulières par période de paie reçoit une prime de six pour cent (6 %) du salaire</p>	

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

horaire de base, excluant tout autre montant forfaitaire ou prime, appliquée sur le temps réellement travaillé.

Le pharmacien dont l'horaire de travail est visé par un étalement des heures, reçoit la prime prévue au paragraphe précédent à la fin de la période étalon, lorsque la moyenne des heures réellement travaillées durant la période étalon correspond à quarante (40) heures par semaine.

Le pharmacien qui travaille un minimum de soixante-quatre (64) heures, mais moins de quatre-vingts (80) heures régulières par période de paie, reçoit une prime de deux et demi pour cent (2,5 %) du salaire horaire de base, excluant tout autre montant forfaitaire ou prime, appliquée sur le temps réellement travaillé, et ce, que le pharmacien ait effectué des journées de travail de 7,25 heures ou de huit (8) heures.

Le pharmacien dont l'horaire de travail est visé par un étalement des heures, reçoit la prime prévue au paragraphe précédent à la fin de la période étalon, lorsque la moyenne des heures réellement travaillées durant la période étalon correspond à un minimum de trente-deux (32) heures par semaine.

Aux fins de la détermination du nombre d'heures travaillées, les absences autorisées et rémunérées prévues à l'entente collective sont considérées comme du temps travaillé.

ARTICLE 2

La présente lettre d'entente prend fin le 30 mars 2020.

Cet ajout découle de la modification apportée à l'article 10.03 alinéa 4 permettant aux établissements d'étaler l'horaire de travail pour une période ne dépassant pas 42 jours.

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

LETTRE D'ENTENTE NO 11 – RELATIVE À L'APPLICATION DE CERTAINES MESURES CONCLUES POUR LE PERSONNEL SYNDIQUÉ ET APPLICABLES AUX PHARMACIENS

Texte de la lettre d'entente	Commentaires
<p>CONSIDÉRANT la négociation nationale visant le renouvellement des conventions collectives du personnel syndiqué du réseau de la santé et des services sociaux venues à échéance le 31 mars 2015;</p> <p>Les parties conviennent de ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none">• l'ensemble des dispositions convenues à la table centrale de même que toute modification qui sera conclue à l'égard des régimes d'assurance et à la sécurité d'emploi applicable au personnel syndiqué du réseau de la santé et des services sociaux sera introduite à l'entente collective, en y faisant les adaptations nécessaires;• les dispositions et la ou les dates d'entrée en vigueur applicables seront celles identifiées dans la convention collective visant la majorité du personnel syndiqué du réseau de la santé et des services sociaux. <p>La présente lettre d'entente prend fin à la date d'intégration de ces modifications à l'entente collective.</p>	<p>Pour la première fois de son histoire, l'A.P.E.S. a négocié et conclu le renouvellement de l'entente 2015-2020 avant que la négociation nationale visant le renouvellement des conventions collectives du réseau n'ait été conclue.</p> <p>Dans ce contexte, l'A.P.E.S. et le MSSS ont convenu d'introduire, par le biais d'une « clause remorque », les modifications qui seront conclues à l'égard des sujets suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">- la majoration des taux et échelles de salaire;- les régimes de retraite;- les droits parentaux;- les disparités régionales;- les régimes d'assurance;- la sécurité d'emploi.

ANNEXE 1 – NOMBRE DE JOURS DE PERFECTIONNEMENT AUTORISÉS EN 2015-2020

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

Texte de l'annexe			Commentaires
Région	Nom établissements 2015	Jours de perfectionnement autorisés en en 2015-2020	<p>L'annexe 1 vise à garantir un nombre minimal de jours de formation pour certains établissements.</p> <p>L'annexe 1 de l'entente 2015-2020 a été modifiée pour refléter la création des nouveaux établissements tout en s'assurant que le nombre minimal de jours qui était prévu à l'annexe 1 de l'entente 2012-2015 soit maintenu.</p>
01			
	CISSS du Bas-Saint-Laurent	151,22	
Total 01		151,22	
03			
	CIUSSS de la Capitale-Nationale	215,66	
Total 03		215,66	
04			
	CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec	273,28	
	CHSLD Vigi Les Chutes	5,53	
Total 04		278,81	
06			
	CHUM	253,00	
	CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal	157,52	
	CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal	147,50	
	CIUSSS du Centre-Est-de-l'Île-de-Montréal	137,63	
	CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal	248,56	
	CHSLD Providence N-D de Lourdes inc	12,00	

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

	Résidence Angelica	9,01
	CUSM	268,00
	Villa Médica inc	18,00
	Vigi Santé Montréal	70,70
Total 06		1321,92
07		
	CISSS de l'Outaouais	156,82
	CHSLD Vigi de l'Outaouais	11,26
Total 07		168,08
08		
	CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue	94,00
Total 08		94,00
09		
	CISSS de la Côte-Nord	104,00
Total 09		104,00
10		
	CRSSS de la Baie-James	14,00
Total 10		14,00
11		
	CISSS de la Gaspésie	88,19
	CISSS des Îles	16,00
Total 11		104,19
12		

NOUVEAUTÉS DE L'ENTENTE A.P.E.S.-MSSS 2015-2020

	CISSS de Chaudière-Appalaches	175,00
	CHSLD Vigi Notre-Dame-de-Lourdes	7,00
Total 12		182,00
13		
	CISSS de Laval	168,00
Total 13		168,00
14		
	CHSLD de la Côte Boisée inc	12,00
	CHSLD Vigi Yves-Blais	13,16
Total 14		25,16
15		
	CISSS des Laurentides	175,00
Total 15		175,00
16		
	CISSS de la Montérégie-Ouest	93,77
	CHSLD Vigi Montérégie	22,98
Total 16		116,75
17		
	CS Tulattavik de l'Ungava	14,00
Total 17		14,00
18		
	Conseil Cri de SSS de la Baie-James	14,00
Total 18		14,00