Québec
Ministère de
la Santé et des
Services sociaux

APES

ENTENTE DE PRINCIPE

INTERVENUE ENTRE LE

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

ET

L'ASSOCIATION DES PHARMACIENS DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ DU QUÉBEC

EN VUE DU RENOUVELLEMENT DE L'ENTENTE COLLECTIVE

LE 23 MARS 2015

PRÉAMBULE

Les sujets n'apparaissant pas à la présente entente de principe sont au statu quo des dispositions de l'entente collective 2012-2015.

1. Ententes particulières (paragraphe 3.03)

Remplacer le paragraphe 3.03 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.
>
> Par ailleurs, le ministre et l'APES peuvent conclure toute entente visant la modification de l'entente ou toute entente particulière visant un pharmacien ou un groupe de pharmaciens. »

2. Maintien des ententes particulières en vigueur

Introduire une lettre d'entente concernant le maintien des ententes particulières en vigueur prévoyant la modalité suivante :

> « Les conditions de travail prévues aux ententes particulières ayant été conclues avant la signature de l'entente de principe 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. »

3. Période étalon pour l'horaire de travail (article 10)

Introduire une disposition prévoyant la possibilité de mettre en place un étalement de l'horaire de travail sur une période étalon ne dépassant pas quarante-deux (42) jours,

tout en assurant la concordance avec les dispositions sur le temps supplémentaire et l'application des différentes primes.

4. Motif valable pour refuser un congé sans solde (paragraphe 27.08)

Prévoir dans la disposition visant les conditions d'obtention du congé sans solde, que 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.

Le motif valable est applicable uniquement pour le congé sans solde pour raisons personnelles de quatre (4) semaines et non pour le congé sans solde de douze (12) mois.

5. Actualisation de l'entente collective

Actualiser certaines dispositions de l'entente collective afin d'assurer une concordance avec la *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales.* Cet exercice ne doit engendrer aucune diminution ou bonification des conditions de travail prévues à l'entente collective.

6. Certaines mesures conclues pour le personnel syndiqué et applicables aux pharmaciens

Prévoir l'introduction de 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, en y faisant les adaptations nécessaires.

Les dispositions et la date 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.

AMA

Aucune disposition convenue et applicable au personnel syndiqué du réseau de la santé et des services sociaux, autre que celles mentionnées ci-haut, ne peut modifier l'entente collective.

7. Primes de recrutement et de maintien en emploi et forfaits d'installation

Introduire, dans le cadre d'une lettre d'entente, les modalités suivantes :

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 45 % du salaire seront introduites.

De plus, le ministère de la Santé et des Services sociaux 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'établissement pour une période continue minimale de deux ans ou à raison de quatre (4) jours par semaine pour une période continue minimale de deux ans et demi.

Les modalités d'application de ces mesures seront définies par le MSSS après consultation de l'APES.

Une somme de 27,45M$ est disponible pour la durée de l'entente.

Cette mesure prend fin au 30 mars 2020.

8. Comité paritaire visant la structure de gestion des départements de la pharmacie

Introduire, dans le cadre d'une lettre d'entente, un comité paritaire sur la structure de gestion des départements de pharmacie, dont le mandat est de :

- 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.

Le comité est composé de six (6) membres, soit :

- trois (3) personnes désignées par le MSSS;
- trois (3) personnes désignées par l'APES.

Le comité doit être formé dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente collective. La durée du mandat est de sept (7) mois après la mise en place 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 premier (1er) alinéa, un établissement et un pharmacien-chef, un adjoint au département de pharmacie ou un coordonnateur peuvent, avec l'accord écrit de l'APES, conclure une entente particulière relative à l'ensemble des dispositions de l'entente collective.
>
> Par ailleurs, le ministre et l'APES peuvent conclure toute entente visant la modification de l'entente ou toute entente particulière visant un pharmacien ou un groupe de pharmaciens. »

À l'exclusion des pharmaciens visés au paragraphe 2 de la présente entente de principe, 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.

En cas de démission d'un pharmacien chef, d'un adjoint au département de pharmacie ou d'un coordonnateur, ce sont les dispositions générales de l'entente collective qui s'appliquent.

9. Prime d'attraction et de rétention

Introduire une lettre d'entente prévoyant l'attribution de la prime d'attraction et de rétention suivante :

Échelon	% de la prime
1	7,4 %
2	6,7 %
3	6,0 %
4	5,3 %
5	4,6 %
6	4,0 %
7	3,3 %
8	2,6 %
9	4,0 %

Les modalités applicables sont celles prévues à la lettre d'entente no. 6 de l'entente collective 2012-2015.

Cette mesure demeure en vigueur pour la durée de l'entente collective.

10. Prime d'encadrement des résidents de deuxième (2e) cycle universitaire en pharmacie

Introduire, dans le cadre d'une lettre d'entente, une disposition qui attribue une prime d'encadrement des résidents de deuxième (2e) cycle universitaire en pharmacie selon les modalités suivantes :

- le pharmacien qui œuvre dans une installation qui accueille, durant une année complète et sans interruption, des résidents de deuxième (2e) cycle universitaire en pharmacie reçoit une prime de cinq pourcent (5 %) de son salaire horaire de base pour quatre-vingt (80 %) de ses heures travaillées par période de paie;

- le pharmacien qui œuvre dans une installation qui accueille de façon intermittente durant l'année des résidents de deuxième (2e) cycle universitaire en pharmacie reçoit une prime de cinq pourcent (5 %) de son salaire horaire de base pour quatre-vingt pourcent (80 %) de ses heures travaillées par période de paie, et ce, pour la période durant laquelle au moins un résident de deuxième (2e) cycle est présent dans l'installation.

Les modalités applicables sont celles prévues à la lettre d'entente no. 8 de l'entente collective 2012-2015.

Cette mesure prend fin au 30 mars 2020.

11. Horaire majoré de quarante (40) heures par semaine

Introduire, dans la cadre d'une lettre d'entente, une disposition visant la possibilité pour un établissement de mettre en place un horaire majoré de quarante (40) heures par semaine pour les pharmaciens à temps complet et une majoration à huit (8) heures de travail par jour pour les pharmaciens à temps partiel.

Les modalités applicables sont celles prévues à la lettre d'entente no. 9 de l'entente collective 2012-2015.

Cette mesure prend fin le 30 mars 2020.

12. Prime incitative

Introduire, dans le cadre d'une lettre d'entente, une prime incitative de six pourcent (6 %) pour les pharmaciens qui travaillent quatre-vingt (80) heures par période de paie et de deux et demi pourcent (2,5 %) pour les pharmaciens qui travaillent un minimum de soixante-quatre (64) heures, mais moins de quatre-vingt (80) heures par période de paie.

Les modalités applicables sont celles prévues à la lettre d'entente no. 10 de l'entente collective 2012-2015.

Cette mesure prend fin au 30 mars 2020.

13. Comité paritaire relatif à l'évaluation des mesures temporaires

Introduire, dans le cadre d'une lettre d'entente, un comité paritaire relatif à l'évaluation des mesures temporaires prévues à l'entente collective, dont le mandat est de :

- déterminer des indicateurs en lien avec les objectifs visés pour chacune des mesures;
- 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.

Le comité est composé de six (6) membres, soit :

- trois (3) personnes désignées par le MSSS;
- trois (3) personnes désignées par l'APES.

Le comité doit être formé dans les douze (12) mois de la date d'entrée en vigueur de l'entente collective.

14. Date d'entrée en vigueur de l'entente collective

Sauf dans le cas d'une disposition expresse à l'effet contraire, l'entrée en vigueur de l'entente collective correspond au début de la première (1re) période de paye suivant le 21e jour de sa signature.

Toutefois, pour les mesures temporaires prévues aux paragraphes 7, 10, 11 et 12 visées à la présente entente de principe, le MSSS émettra une circulaire prévoyant leur prolongation jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'entente collective.

15. Durée de l'entente collective

Les dispositions de l'entente prennent effet à compter de leur date d'entrée en vigueur et demeurent en vigueur jusqu'au 31 mars 2020.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, LE 23 MARS 2015

Linda Vaillant, APES

Jean-Michel Ross, MSSS

Pierre Grenier, APES