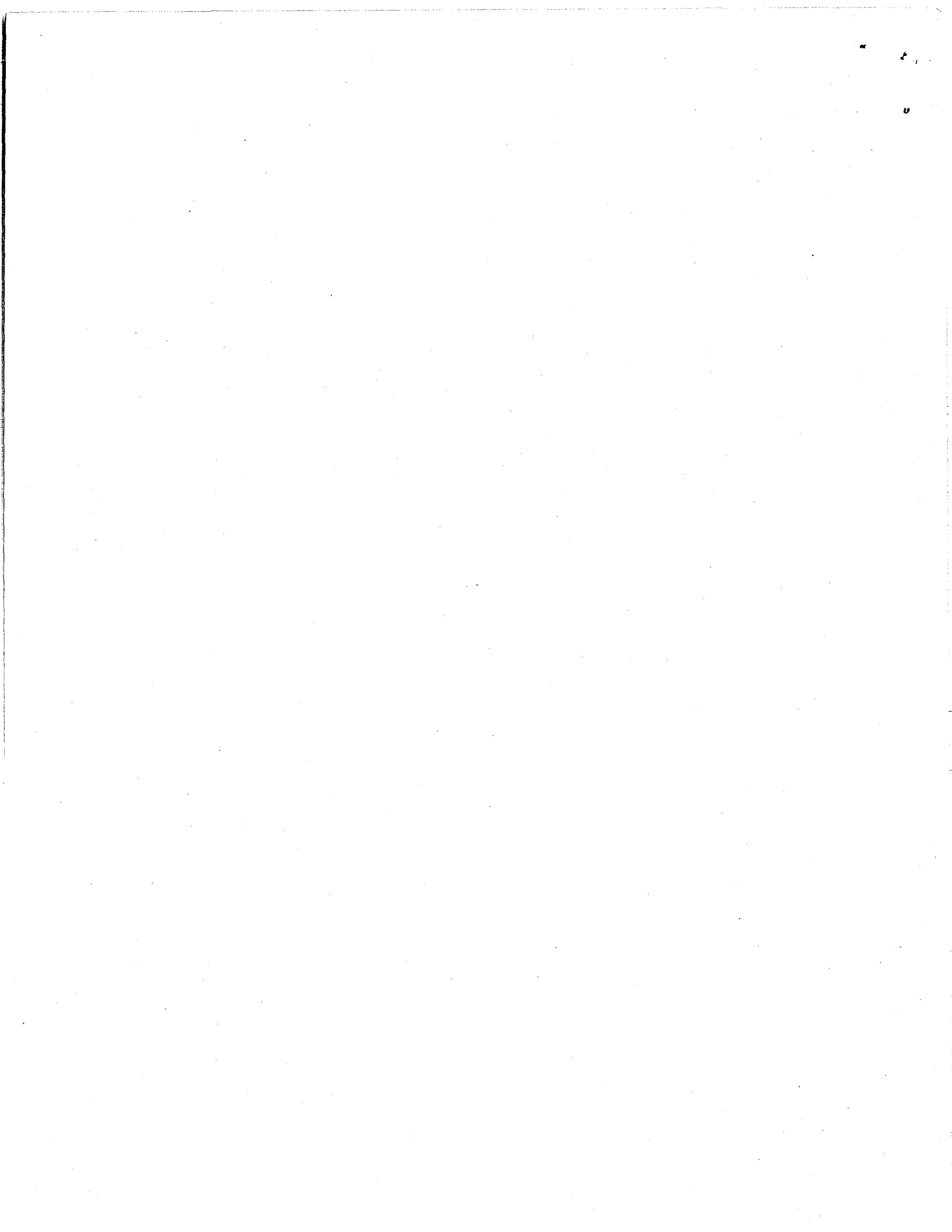


Entente collective

1^{er} juillet 1995 – 30 juin 2002

• • • • • • • •

Contenu de l'entente de principe



.....

Entente collective de travail

Vers la valorisation du pharmacien d'établissement!

Après 8 ans : un geste de reconnaissance de l'employeur...

L'entente de principe qui vous sera soumise en assemblée générale le 12 avril prochain comprend des gains substantiels au niveau normatif et constitue un pas raisonnable vers la reconnaissance de la valeur du pharmacien d'établissement.

Vers une reconnaissance des pharmaciens d'établissements

Après 8 années de travail acharné, l'A.P.E.S. obtient enfin la reconnaissance officielle que l'emploi de pharmacien avait été mal évalué, en d'autres mots, qu'on en avait sous-estimé la valeur. Cette reconnaissance n'entraîne pas la fermeture du dossier de relativité des pharmaciens, au contraire les travaux se poursuivront dans le cadre d'un échéancier serré, soit avec une date d'échéance au 31 décembre 2000. Le nouveau plancher de discussion : le rangement 22.

Cela correspond à une augmentation de salaire de 5 % au dernier échelon de l'échelle et le porte à 64 104 \$. Ce redressement sera rétroactif à compter d'avril 1999.

Vers une reconnaissance de la pénurie de pharmaciens d'établissements

Après 5 ans de mise en garde et d'avertissement de la part de l'A.P.E.S., le gouvernement reconnaît enfin que nous sommes face à une grave pénurie de pharmaciens d'établissements. Dans ce contexte, il consent à investir immédiatement pour redresser un tant soi peu la situation. Il accepte de modifier l'horaire des pharmaciens d'établissements pour le porter à 36,25 heures par semaine. Une augmentation de 3,57 % des heures de travail et du salaire annuel, une reconnaissance que les pharmaciens d'établissements travaillent déjà plus que ce pour quoi ils sont rémunérés pour amoindrir les effets néfastes de la pénurie.

Avec cette modification supplémentaire, le dernier échelon de l'échelle annuelle de salaire passera, à la signature de l'entente, à 66 393 \$.

D'autres gains pour les membres de l'Association

Outre les gains importants réalisés au niveau monétaire, l'Association a réalisé des gains substantiels sur le plan normatif, cela tant au niveau des clauses à incidence monétaire que sur les autres articles. Vous pourrez, au fil de la lecture de ce document de consultation, prendre vous-même connaissance des éléments qui ont une importance particulière pour vous.

•
•
•
•
•
•
•
•
•
•

Pour ne citer que quelques exemples, des gains ont été réalisés dans la gestion des postes. Aussi, la rémunération des pharmaciens qui participent au système de garde a été augmentée. Autre exemple, les pharmaciens qui œuvrent dans les CHSLD et les CLSC pourront pour la première fois bénéficier de conditions de travail similaires à celles de leurs collègues qui pratiquent en centre hospitalier.

Le constat global

Nous sommes satisfaits des gains réalisés jusqu'à maintenant, mais il ne s'agit pas pour nous d'une fin en soi. Les travaux de relativité se poursuivent et l'Association continuera d'investir les efforts nécessaires afin de faire reconnaître ce pour quoi nous nous battons depuis maintenant huit ans : la juste valeur du pharmacien d'établissement. L'entente de principe, si elle est approuvée par l'assemblée, n'est pas la fin mais le début...

D'un point de vue normatif, cette nouvelle entente ne règlera pas tout. La pénurie actuelle est suffisamment profonde pour que chacun d'entre nous en ressentions les effets pour plusieurs années à venir. Toutefois, comme pour le salarial, un pas dans la bonne direction pourrait être réalisé advenant l'adoption de l'entente de principe.

Pour l'Association, il était important que le gouvernement fasse un pas et reconnaisse la valeur de l'emploi de pharmacien et l'importance de la pénurie actuelle. Mais si on considère la bataille livrée par les pharmaciens d'établissements l'été dernier, c'est bien plus que cela que nous avons réussi ensemble. Nous avons fait connaître le pharmacien d'établissement à la population. Nous avons obtenu la reconnaissance de ceux avec qui nous travaillons quotidiennement. Bref, nous avons désormais une image publique, notre image.

Rémunération

Les clauses du réseau et les clauses spécifiques à l'A.P.E.S.

⊕ L'entente de principe prévoit des augmentations statutaires de 11 % pour tous les pharmaciens d'établissements. Ces hausses salariales se répartissent comme suit :

- ⊕ 1 % le premier janvier 1997;
- ⊕ 1 % le premier janvier 1998;
- ⊕ 1,5 % le premier janvier 1999;
- ⊕ 2,5 % le premier janvier 2000;
- ⊕ 2,5 % le premier janvier 2001;
- ⊕ 2,5 % le premier janvier 2002.

⊕ En plus des augmentations statutaires, les pharmaciens verront leur salaire ajusté en fonction de la nouvelle évaluation relative de l'emploi de pharmacien au rangement 22. Ce redressement assurera une hausse supplémentaire de 5 % au sommet de l'échelle. Pour les autres échelons, la hausse varie puisque la proposition du gouvernement vise aussi à avoir une proportion constante d'augmentation entre les échelons.

- ⊕ le redressement de cette échelle est rétroactif au premier avril 1999;
- ⊕ au premier janvier 2000, l'échelle de salaire débutera à 40 512 \$ pour se terminer à 64 104 \$;
- ⊕ ce redressement ne met pas un point final au dossier de la relativité;
- ⊕ un groupe de travail créé par lettre d'entente poursuivra les travaux de relativité et devra remettre un rapport d'ici le 31 décembre 2000;
- ⊕ si des ajustements salariaux devaient résulter de ces travaux, ils seront versés à compter du premier janvier 2001.
- ⊕ d'éventuels ajustements pourraient s'échelonner dans le temps.

⊕ L'entente de principe prévoit également une augmentation de la semaine normale de travail qui passera à 36,25 heures par semaine. Ce qui signifie une augmentation salariale annuelle supplémentaire de 3,57 %.

Échelles salariales des pharmaciens

À titre informatif, voici les différentes échelles de salaire qui s'appliqueront aux pharmaciens d'établissements. Ces échelles sont approximatives et pourraient varier de quelques sous à quelques dollars annuellement.

Échelle de salaire actuelle	
Premier janvier 1996	
Échelon 1	37 516,00 \$
Échelon 2	38 645,00 \$
Échelon 3	39 809,00 \$
Échelon 4	41 008,00 \$
Échelon 5	42 256,00 \$
Échelon 6	43 469,00 \$
Échelon 7	44 744,00 \$
Échelon 8	46 033,00 \$
Échelon 9	47 430,00 \$
Échelon 10	49 364,00 \$
Échelon 11	51 352,00 \$
Échelon 12	53 460,00 \$
Échelon 13	54 775,00 \$
Échelon 14	56 123,00 \$
Échelon 15	57 527,00 \$

Échelle de salaire janvier 1998	
(+ 1 %)	
Échelon 1	38 270,07 \$
Échelon 2	39 421,76 \$
Échelon 3	40 609,16 \$
Échelon 4	41 832,26 \$
Échelon 5	43 105,35 \$
Échelon 6	44 342,73 \$
Échelon 7	45 643,35 \$
Échelon 8	46 958,26 \$
Échelon 9	48 383,34 \$
Échelon 10	50 356,22 \$
Échelon 11	52 384,18 \$
Échelon 12	54 534,55 \$
Échelon 13	55 875,98 \$
Échelon 14	57 251,07 \$
Échelon 15	58 683,29 \$

Échelle de salaire janvier 1997	
(+ 1%)	
Échelon 1	37 891,16 \$
Échelon 2	39 031,45 \$
Échelon 3	40 207,09 \$
Échelon 4	41 418,08 \$
Échelon 5	42 678,56 \$
Échelon 6	43 903,69 \$
Échelon 7	45 191,44 \$
Échelon 8	46 493,33 \$
Échelon 9	47 904,30 \$
Échelon 10	49 857,64 \$
Échelon 11	51 865,52 \$
Échelon 12	53 994,60 \$
Échelon 13	55 322,75 \$
Échelon 14	56 684,23 \$
Échelon 15	58 102,27 \$

Échelle de salaire janvier 1999	
(+ 1,5 %)	
Échelon 1	38 844,12 \$
Échelon 2	40 013,09 \$
Échelon 3	41 218,30 \$
Échelon 4	42 459,74 \$
Échelon 5	43 751,93 \$
Échelon 6	45 007,87 \$
Échelon 7	46 328,00 \$
Échelon 8	47 662,64 \$
Échelon 9	49 109,09 \$
Échelon 10	51 111,56 \$
Échelon 11	53 169,94 \$
Échelon 12	55 352,56 \$
Échelon 13	56 714,12 \$
Échelon 14	58 109,84 \$
Échelon 15	59 563,54 \$

Échelle de salaire avril 1999	
(redressement)	
Échelon 1	39 524,00 \$
Échelon 2	40 841,00 \$
Échelon 3	42 202,00 \$
Échelon 4	43 608,00 \$
Échelon 5	45 061,00 \$
Échelon 6	46 563,00 \$
Échelon 7	48 115,00 \$
Échelon 8	49 718,00 \$
Échelon 9	51 375,00 \$
Échelon 10	53 087,00 \$
Échelon 11	54 856,00 \$
Échelon 12	56 684,00 \$
Échelon 13	58 572,00 \$
Échelon 14	60 524,00 \$
Échelon 15	62 541,00 \$

Échelle de salaire à la signature	
(semaine de travail)	
Échelon 1	41 958,38 \$
Échelon 2	43 356,50 \$
Échelon 3	44 801,33 \$
Échelon 4	46 293,93 \$
Échelon 5	47 836,42 \$
Échelon 6	49 430,93 \$
Échelon 7	51 078,52 \$
Échelon 8	52 780,26 \$
Échelon 9	54 539,31 \$
Échelon 10	56 356,76 \$
Échelon 11	58 234,72 \$
Échelon 12	60 175,31 \$
Échelon 13	62 179,60 \$
Échelon 14	64 251,82 \$
Échelon 15	66 393,06 \$

Échelle de salaire janvier 2000	
(+ 2,5 %)	
Échelon 1	40 512,10 \$
Échelon 2	41 862,03 \$
Échelon 3	43 257,05 \$
Échelon 4	44 698,20 \$
Échelon 5	46 187,53 \$
Échelon 6	47 727,08 \$
Échelon 7	49 317,88 \$
Échelon 8	50 960,95 \$
Échelon 9	52 659,38 \$
Échelon 10	54 414,18 \$
Échelon 11	56 227,40 \$
Échelon 12	58 101,10 \$
Échelon 13	60 036,30 \$
Échelon 14	62 037,10 \$
Échelon 15	64 104,53 \$

Échelle de salaire janvier 2001	
(+ 2,5 %)	
Échelon 1	43 007,34 \$
Échelon 2	44 440,41 \$
Échelon 3	45 921,36 \$
Échelon 4	47 451,27 \$
Échelon 5	49 032,33 \$
Échelon 6	50 666,70 \$
Échelon 7	52 355,49 \$
Échelon 8	54 099,76 \$
Échelon 9	55 902,80 \$
Échelon 10	57 765,68 \$
Échelon 11	59 690,59 \$
Échelon 12	61 679,69 \$
Échelon 13	63 734,09 \$
Échelon 14	65 858,12 \$
Échelon 15	68 052,88 \$

Échelle de salaire janvier 2002	
(+ 2,5 %)	
Échelon 1	44 082,53 \$
Échelon 2	45 551,42 \$
Échelon 3	47 069,39 \$
Échelon 4	48 637,56 \$
Échelon 5	50 258,14 \$
Échelon 6	51 933,37 \$
Échelon 7	53 664,37 \$
Échelon 8	55 452,26 \$
Échelon 9	57 300,37 \$
Échelon 10	59 209,82 \$
Échelon 11	61 182,85 \$
Échelon 12	63 221,68 \$
Échelon 13	65 327,44 \$
Échelon 14	67 504,57 \$
Échelon 15	69 754,21 \$

.....

Les gains au niveau normatif

Les articles à incidence monétaire

Système de garde

- ⊕ La prime de disponibilité qui était fixée à 15,50 \$ dans l'entente actuelle sera fixée à une heure au taux horaire simple pour chaque période de 8 heures à la signature de la prochaine entente.
- ⊕ À compter de la date de signature de l'entente, le pharmacien, qui est rejoint pour une consultation téléphonique, recevra en plus de sa prime de disponibilité, une rémunération au taux horaire simple pour la durée de son intervention; que le pharmacien soit en disponibilité ou non.

La prime de disponibilité à une heure au taux horaire était une demande déposée par l'A.P.E.S. au tout début de la négociation en 1995.

Il était important de faire reconnaître le travail réalisé par les pharmaciens lors des appels téléphoniques. La nouvelle clause de cet article le permettra dans l'avenir.

Les primes de soir et de fin de semaine

- ⊕ Dans la nouvelle entente, le pharmacien recevra une prime de fin de semaine équivalent à quatre pour cent (4 %) de son salaire de base journalier, majoré s'il y a lieu, de la prime d'adjoint au chef du département de pharmacie ou de la prime de coordination professionnelle, pour chaque quart de travail effectué entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.
- ⊕ Autre ajout : le pharmacien faisant tout son service entre 14:00 heures et 24:00 heures recevra chaque fois, en plus de son salaire, une prime de 4 % de son salaire de base journalier, majoré s'il y a lieu, de la prime d'adjoint au chef du département ou de la prime de coordination professionnelle.
- ⊕ Si le pharmacien, ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 et 24:00 heures, il reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire de 4 % de son salaire de base horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime d'adjoint au chef du département ou de la prime de coordination professionnelle pour toute heure travaillée entre 19:00 heures et 24:00 heures.

.....

| Dans un cas comme dans l'autre, le pharmacien, après entente avec l'établissement, pourra convenir de convertir la prime en temps chômé, en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire.

Prime de rétention

- ⊕ Maintien du régime des primes de rétention pour les pharmaciens engagés avant le 30 juin 2001 et travaillant dans les municipalités scolaires de Sept-Îles et de Port-Cartier.

Congés mobiles en psychiatrie

- ⊕ La pharmacien à temps partiel n'a pas droit au congé mobile en psychiatrie, néanmoins, avec l'entente de principe, il recevra une compensation monétaire égale à 2 % de son salaire et des primes versés sur chaque paie.

Supplément des chefs de département et de service

- ⊕ Dès le premier janvier 2000, les suppléments accordés aux chefs de département et service de pharmacie seront intégrés dans des échelles de salaires.

| La conséquence de cela sera que les suppléments versés aux chefs seront considérés aux fins de cotisation au RREGOP et donc du calcul du salaire aux fins de retraite .

- ⊕ Les chefs qui supervisent 30 et 60 pharmaciens ETP et plus verront leur titre d'emploi évalué par un groupe de travail créé par lettre d'entente. Si un ajustement devait être réalisé, il sera versé à compter du premier janvier 2001.

Bonifications du régime de retraite

- ⊕ Comme nous n'avons pas encore les textes définitifs concernant le régime de retraite, nous vous feront part ultérieurement des bonifications au RREGOP.

| Comme il s'agit de clauses du réseau, toutes les bonifications offertes aux autres salariés seront également offertes aux pharmaciens d'établissements.

Les gains au niveau normatif

Les articles sans incidence monétaire

Officialisation du titre d'adjoint au chef de département de pharmacie

- ⊕ Officialisation du titre d'adjoint au chef de département de pharmacie dans l'entente avec consultation obligatoire des membres du département au moment de la nomination. Participation du chef dans la détermination de l'étendue des responsabilités et de la durée du mandat.

L'Association tenait à ce que la consultation prévue à la Loi dans le cadre de la nomination du chef de département soit également présente dans le processus de nomination de l'adjoint au chef de département. C'est le principe de la collégialité que nous avons défendu ici et pour lequel nous avons eu gain de cause.

Introduction de la notion de port d'attache

- ⊕ L'introduction de cette notion est importante pour les pharmaciens qui pratiquent dans des établissements répartis sur plusieurs sites, particulièrement si les sites sont très éloignés les uns des autres.

Le port d'attache devient le point de départ du calcul de toutes les distances importantes pour le pharmacien. Distance pour calculer des frais de déplacement, distance pour le remplacement dans le cadre d'une mise à pied.

Définition des établissements qui gèrent plusieurs missions

- ⊕ Avec l'apparition des établissements à vocation multiples (CH, CHSLD ou CLSC ou une combinaison de deux des trois), il était devenu essentiel de définir ces établissements à notre entente.

La nouvelle entente comprend une clause qui maintient la protection contre la privatisation des services de pharmacie dans les établissements devenu des établissements à vocation multiples depuis la signature de la dernière entente. Sans cette modification, des pharmaciens d'établissements auraient pu perdre leur emploi au profit de l'entreprise privée.

Nouvelle définition de conjoint

- ⊕ Les personnes non mariées seront reconnues comme conjoints après une année de vie commune et non plus après trois années. On reconnaîtra aussi les personnes comme conjointes, dès qu'un enfant naît de leur union et non plus après une année comme c'était auparavant. Finalement, les conjoints de même sexe sont maintenant reconnus.

Ces gains sont importants et permettront l'accès à notre régime d'assurance-collective à un plus grand nombre d'individus. Ils éliminent aussi un élément de discrimination, basé sur l'orientation sexuelle, que nous dénoncions depuis longtemps.

Introduction de la notion de soins pharmaceutiques

- ⊕ Reconnaissance par l'employeur du fait que la pratique de la profession en établissement comprend la fourniture de **soins pharmaceutiques**.

Conclusion d'entente particulière

- ⊕ Dorénavant il y aura possibilité pour un membre de conclure une entente particulière avec un établissement, à condition qu'elle ait été approuvée par écrit par l'A.P.E.S.

Auparavant, de telles ententes n'étaient valides que si elles étaient signées par l'Association et le ministre. Cette clause apportera de la souplesse et permettra de considérer des situations propres à chacun des établissements. Elle permettra en outre à l'Association d'exercer les recours prévus à l'entente dans les cas où un établissement ne respecterait pas de telles ententes particulières. Il s'agit donc ici d'une protection accrue pour les membres de l'Association.

Libération pour toutes les activités de l'Association

- ⊕ Pour la première fois de son histoire, l'Association obtient une banque de libération pour les membres qui participent aux activités de l'A.P.E.S. Cette banque représente 260 jours par année et le solde inutilisé est reporté l'année suivante jusqu'à échéance de l'entente.

Un pharmacien requis pour exercer des activités pour l'Association ne se verra pas pénalisé et recevra son plein salaire ainsi que tous les autres avantages qui y sont reliés. L'établissement sera en effet compensé pour l'absence du pharmacien.

Allongement du délai de prescription d'un différend

- ⊕ Auparavant, si un pharmacien n'exerçait pas son droit de soulever un différend dans les trois mois qui suivaient l'événement qui lui donnait lieu, le recours était prescrit : c'est-à-dire que le pharmacien ne pouvait plus bénéficier de ce recours. Dorénavant, un différend pourra être soulevé dans les trois mois qui suivent la connaissance de l'événement, mais dans un délai de 6 mois de l'occurrence.

Une tactique de défense bien connue des employeurs au moment de l'arbitrage d'un différend consiste à contester la date d'occurrence de l'événement en établissant une preuve factuelle. Il évite ainsi à un arbitre de se prononcer sur le fond de l'affaire. Nous avons déjà perdu des différends à la suite de tels procédés. La nouvelle clause augmentera notre marge de manœuvre dans ce contexte.

Rétroactivité dans le cadre des différends

- ⊕ Dorénavant le conseil d'arbitrage pourra accorder de la rétroactivité sur toute somme due, et ce, jusqu'à six mois de la date du différend.

L'entente actuelle ne contenait pas de clauses quant au paiement rétroactif de sommes dues à un pharmacien au moment d'un différend

Encore une fois cette clause n'est pas que théorique puisque des membres n'ont pas eu droit dans le passé à une telle rétroactivité. Cette clause ne touchera pas un grand nombre d'individus, mais elle peut signifier beaucoup dans un cas donné.

Intervention de l'Association dans les ententes de services

- ⊕ Avec l'entente de principe, les pharmaciens pourront requérir l'intervention directe de l'Association lorsque leur établissement entend conclure une entente de service.

Anciennement un établissement qui voulait conclure une entente de services avec un autre établissement par exemple, ne pouvait le faire sans avoir consulté les pharmaciens à son emploi, mais l'Association ne pouvait intervenir directement auprès des employeurs.

Cette clause a été introduite pour éviter que ne se reproduisent des situations comme celles vécues avec la transformation du réseau où on a imposé, sans que l'Association ne puisse intervenir, des contrats de services à des établissements en n'augmentant pas par exemple le niveau de ressources humaines du département de pharmacie. Il s'agit pour nous d'adopter une attitude préventive qui nous permettra d'agir de façon proactive plutôt que de réagir après coup.

Affichage des horaires de travail à l'avance

⊕ L'employeur aura maintenant l'obligation d'afficher au moins deux semaines à l'avance, et ce, pour une période d'au moins quatre semaines, les heures et les jours de travail ainsi que les jours de congé. Advenant que les heures de travail varient à l'intérieur d'une période hebdomadaire, par exemple une journée le pharmacien travaille de 8 h 00 à 16 h 00 et l'autre journée de 10 h 00 à 18 h 00, l'employeur aura l'obligation d'afficher au moins les quarts de travail (jour ou soir).

⊕ Une procédure visant l'équité et le respect des préférences des pharmaciens dans la modification des horaires a également été introduite à la nouvelle entente.

L'entente actuelle ne prévoyait aucune balise pour l'affichage des horaires. Plusieurs membres s'étaient plaints auprès de l'Association de leur incapacité à planifier leur vie personnelle compte tenu de la réception tardive de leur horaire de travail. Nous croyons que cette clause est de nature à améliorer la qualité de vie des pharmaciens d'établissements.

Délai minimum entre deux quarts de travail

⊕ La nouvelle entente prévoit un délai minimum de douze heures entre deux quarts de travail, et ce, à moins d'entente avec le pharmacien. À défaut de quoi le pharmacien sera rémunéré à taux et demi pour les heures travaillées à l'intérieur du douze heures.

La possibilité d'une entente avec le pharmacien a été introduite pour tenir compte de certains horaires comprimés sur des périodes de trois ou quatre jours et comportant des journées de travail de 12 heures. C'est le cas notamment dans le secteur des soins intensifs dans beaucoup d'établissements. Cette façon de faire convient à la fois aux pharmaciens en place et aux établissements. Il nous est apparu raisonnable d'intégrer cette possibilité.

Encore une fois, nous pensons que cet article est de nature à améliorer la qualité de vie des pharmaciens.

.....

Droits parentaux

- ⊕ Plusieurs modifications à l'entente ont été apportées au niveau des droits parentaux. Ces changements résultent parfois de modifications législatives (Assurance-emploi et Loi sur les normes du travail). Comme notre effectif est constitué à 72 % de femmes et que la moyenne d'âge du groupe est jeune, ces bonifications toucheront beaucoup de membres.
- ⊕ le congé de maternité pourra être prolongé de 6 semaines non seulement si l'état de santé de l'enfant l'exige, mais également si l'enfant a été hospitalisé;
- ⊕ le congé de paternité de 5 jours pourra également être accordé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- ⊕ la pharmacienne qui ne se prévaut pas du congé sans solde prévu à l'entente pourra bénéficier d'un congé sans solde de 52 semaines. L'entente actuelle prévoyait plutôt 34 semaines;
- ⊕ la pharmacienne qui n'est pas admissible à l'assurance-emploi bénéficiera maintenant d'un congé avec solde de 12 semaines plutôt que 10 semaines comme c'était le cas auparavant.

Échanges professionnels interétablissements

- ⊕ La prochaine entente permettra les échanges professionnels interétablissements.
 - ⊕ Ces échanges devront répondre à des besoins identifiés par les établissements et auront comme objectifs notamment :
 - ⊕ le développement de nouveaux programmes;
 - ⊕ la formation dans des programmes de soins, services ou spécialités pharmaceutiques;
 - ⊕ l'organisation de stages de perfectionnement.
 - ⊕ Dans le cadre de ces échanges, les établissements libéreront les pharmaciens impliqués avec solde pour les périodes de temps convenues et pendant toute la durée de l'échange.
 - ⊕ Le nombre de jours impliqués dans les échanges professionnels sera exclu du nombre de jours accordés pour le perfectionnement des membres du département ou du service de pharmacie. Il ne devra d'aucune manière modifier la détermination du nombre de jours de perfectionnement.
-

Gestion des postes

⊕ De nombreux ajouts ont été réalisés à cet article. On peut dire que ces modifications à l'entente permettront de mettre fin à la précarité d'emploi de nombreux pharmaciens qui, paradoxalement pour une période de pénurie, pratiquent dans le réseau depuis de nombreuses années sans détenir de postes. Le fait de détenir un poste de pharmacien confère le droit à la sécurité d'emploi après deux ans d'ancienneté. Près de 30 % de nos membres n'en détiennent pas...

⊕ Accessibilité aux postes

- ⊕ limitation des projets à durée déterminée à une période maximale de deux années. Advenant que l'établissement décide de prolonger les travaux après cette période, il devra afficher un poste;
- ⊕ l'établissement devra procéder à un affichage interne durant une période de quinze jours de calendrier;
- ⊕ l'affichage comprendra des éléments qui sont déterminés par l'entente. Ces éléments sont : la nature du poste (temps complet ou temps partiel), s'il s'agit d'un poste à temps partiel le nombre minimum d'heures de travail par 4 semaines, le port d'attache s'il y a lieu, une description sommaire des caractéristiques du poste et les exigences du poste. Ces exigences devront être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions et doivent porter sur : la formation académique, l'expérience et les aptitudes;
- ⊕ les pharmaciens déjà à l'emploi de l'établissement auront préséance sur les pharmaciens provenant de l'extérieur, s'ils satisfont aux exigences du poste mentionnées à l'affichage.

Auparavant l'employeur n'avait aucune obligation quant à l'affichage des postes; ni aucune obligation de transparence dans le processus d'attribution des postes. Ainsi, un établissement pouvait sans contrainte aucune, donner un poste à qui il voulait, et ce, sans que les autres pharmaciens n'en soient conscients.

Plusieurs membres se sentent actuellement lésés lorsque, à l'emploi d'un établissement depuis plusieurs années, il voit un pharmacien de l'extérieur décrocher le poste convoité. Avec les nouvelles clauses de l'entente, l'Association s'est donnée les moyens de défendre les intérêts de ses membres dans ce contexte.

⊕ Équité dans l'accessibilité aux postes

- ⊕ En cas d'équivalence entre deux ou plusieurs candidats de l'établissement satisfaisant le mieux aux exigences du poste, l'ancienneté constituera le critère déterminant.
- ⊕ En cas de différend, le fardeau de la preuve appartiendra à l'établissement.

Les établissements seront maintenant astreints à une seule et même procédure d'attribution des postes dans tout le réseau.

⊕ Attribution des remplacements

- ⊕ L'établissement qui décide de procéder aux remplacements temporaires d'un pharmacien doit l'offrir aux pharmaciens déjà à l'emploi de l'établissement et qui répondent aux exigences du remplacement;
- ⊕ Le remplacement doit d'abord être offert dans l'ordre :
 - ⊕ aux pharmaciens détenteurs d'un poste à temps partiel par ordre d'ancienneté en autant que leur disponibilité réponde aux besoins de l'employeur;
 - pour un remplacement à temps complet dont la durée prévisible excède 30 jours de calendrier, un pharmacien à temps partiel sera admissible à un tel remplacement et pourra temporairement quitter son poste pour effectuer ce remplacement;
 - ⊕ aux pharmaciens non détenteurs d'un poste en autant que leur disponibilité réponde aux besoins de l'employeur;
 - le pharmacien non détenteur de poste à qui il reste moins de trente (30) jours de calendrier à compléter à son affectation en cours, sera admissible aux remplacements dont la durée prévisible excède quatre (4) mois;
- ⊕ dans tous les cas l'employeur décidera s'il comble le remplacement en tout ou en partie. Lorsqu'il décidera de le combler, le remplacement pourra être fractionné.

Dans l'entente actuelle, tout comme pour la gestion des postes, la gestion des remplacements ne comportait aucune balise pour l'employeur. De fait, des problèmes nous avaient été rapportés et comme auparavant l'entente ne comportait pas ces balises, nous n'avons pu apporter de support aux membres dans ce contexte.

La période de probation

- ⊕ La période de probation passe de 240 à 120 jours de travail pour tout nouveau pharmacien qui a acquis une année d'expérience dans les cinq dernières années précédant son embauche.

Calcul de l'ancienneté

- ⊕ Nous avons introduit une clause permettant de calculer l'ancienneté. Le pharmacien à temps partiel accumulera 1,4 jour d'ancienneté par jour régulier de travail, par jour de congé et par jour férié.

Il était devenu nécessaire d'introduire une façon précise de calculer l'ancienneté puisqu'elle peut devenir déterminante dans l'obtention d'un poste.

La façon de calculer l'ancienneté du pharmacien à temps partiel assurera une acquisition équitable d'ancienneté par rapport au temps complet.

Perfectionnement

- ⊕ L'entente de principe prévoit une uniformisation dans le nombre de journées d'éducation allouées pour les pharmaciens quel que soit leur milieu de pratique (CH, CHSLD, CLSC...). Le modèle CH est adopté dans tous les milieux.
- ⊕ Par contre, lorsqu'un établissement n'a pas de pharmacien exerçant à temps complet, le nombre de jours d'absence par année pour le premier pharmacien sera accordé au prorata en considérant le pharmacien travaillant le plus grand nombre d'heures sur une base régulière. Cependant, ce nombre de jours ne pourra être moindre que trois (3) jours par année.
- ⊕ Une autre nouveauté dans ce domaine, le solde des journées non utilisées au cours d'une année sera reporté à l'année suivante, mais ce, pour cette seule année.
- ⊕ Les frais d'inscription seront nommément reconnus comme frais remboursables au pharmacien qui participe à un événement de perfectionnement.

Une interprétation étroite de notre entente actuelle pouvait conduire à exclure le remboursement des frais d'inscription au pharmacien les réclamant. La nouvelle clause est sans équivoque.

.....

Régime de sécurité d'emploi

De nombreuses modifications ont été apportées à l'article sur la sécurité d'emploi. Sans les rapporter de façon exhaustive dans ce document, nous vous faisons part de l'essentiel des changements.

- ⊕ Modalités de sécurité d'emploi définies pour des circonstances autrefois non prévues spécifiquement à l'entente (fermeture, fusion, intégration d'établissements...).
- ⊕ Possibilité de refuser un remplacement si d'autres pharmaciens sécuritaires moins anciens satisfont aux exigences du poste. Par contre, un refus du pharmacien sécuritaire le moins ancien sera considéré comme une démission volontaire.
- ⊕ La localité (rayon de 50 kilomètres) du pharmacien se calculera désormais en fonction du domicile du pharmacien ou de son port d'attache.
- ⊕ Un pharmacien qui sera replacé dans un autre établissement aura droit à une période d'adaptation de 8 semaines.

Congé partiel sans solde et partage temporaire de poste

- ⊕ Un pharmacien à temps complet qui a un an de service au 30 avril peut, après entente avec l'établissement prendre un congé partiel sans solde d'une durée minimum de 2 mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines.
 - ⊕ Ce congé sans solde ne peut être supérieur à 3 jours.
 - ⊕ Le pharmacien accumule son ancienneté, bénéficie du régime de base d'assurance-vie et contribue au régime de retraite comme s'il était un pharmacien à temps complet, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi sur le RREGOP.
- ⊕ Un pharmacien titulaire de poste dont le régime d'emploi est temps complet peut obtenir le partage de son poste avec un pharmacien titulaire d'un poste dont le régime d'emploi est temps partiel. Ce partage peut être effectué pour une période minimale de quatre (4) semaines et ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.
 - ⊕ le pharmacien dont le régime d'emploi est temps complet ne peut partager plus d'une journée par semaine avec un pharmacien dont le régime d'emploi est temps partiel;
 - ⊕ le pharmacien accumule son ancienneté, bénéficie du régime de base d'assurance-vie et contribue au régime de retraite comme s'il était un pharmacien à temps complet, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi sur le RREGOP.

■ Ces deux articles sont en vigueur depuis plus d'une année maintenant.