

---

**COMITÉ RELATIF AUX SECRÉTAIRES JURIDIQUES DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET  
DES SERVICES SOCIAUX**

**CONVENTIONS COLLECTIVES 2016-2020**

**BILAN DES TRAVAUX ET RECOMMANDATIONS**

**PRÉSENTÉ  
Aux parties négociantes**

---

**30 septembre 2019**

**TABLE DES MATIÈRES**

<b>1. DESCRIPTION DU COMITÉ .....</b>	<b>3</b>
1.1 Informations générales .....	3
1.2 Mandats du comité .....	4
1.3 Éléments de contexte .....	4
<b>2. DOCUMENTS DÉPOSÉS PAR LES PARTIES .....</b>	<b>5</b>
2.1 Partie patronale .....	5
2.2 Partie syndicale .....	6
<b>3. RÉSUMÉ DES TRAVAUX .....</b>	<b>7</b>
3.1 L'historique du titre d'emploi de secrétaire juridique.....	7
3.2 Les données quantitatives .....	8
3.3 Les données qualitatives .....	9
3.4 La comparaison de la rémunération globale de la secrétaire juridique à celle offerte dans le secteur public et parapublic.....	11
<b>4. CONSTATS GÉNÉRAUX .....</b>	<b>12</b>
<b>5. RECOMMANDATIONS CONJOINTES.....</b>	<b>13</b>
<b>ANNEXE 1 .....</b>	<b>15</b>
Les recommandations non conjointes présentées par la partie syndicale .....	15

## **Comité relatif aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux**

---

### **1. DESCRIPTION DU COMITÉ**

#### **1.1 INFORMATIONS GÉNÉRALES**

Les travaux du comité sont issus des lettres d'entente<sup>1</sup> relatives aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux (RSSS).

Le comité est composé des membres désignés suivants :

#### **Les représentants de la partie patronale :**

- Alain Turgeon
- Joanie Gagnon
- Mylène Goyette-Proulx

#### **Les représentants de la partie syndicale :**

Pour la Fédération de la santé et des services sociaux - Confédération des syndicats nationaux (FSSS-CSN)

- Philippe Morin
- Josée Marcotte

Pour le Syndicat canadien de la fonction publique - Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (SCFP-FTQ)

- Mélanie Gougeon

Pour le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 - Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (SQEES-FTQ)

- Jennifer Genest

---

<sup>1</sup> FSSS-CSN (LE no 49), SCFP-FTQ (LE no 37) et SQEES-FTQ (LE no 33).

## **Comité relatif aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux**

---

### **1.2 MANDATS DU COMITÉ**

Le comité a pour mandat :

1. D'analyser les effets de la prime sur l'attraction et la rétention des titres d'emplois visés sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives ainsi que sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :
  - l'évolution des effectifs (individus à temps complet, à temps partiel et équivalent à temps complet (ETC));
  - l'évolution des heures totales travaillées;
  - le taux de rétention;
  - le taux de précarité.
2. De comparer la rémunération globale de la secrétaire juridique du RSSS à celle offerte aux secrétaires juridiques œuvrant dans le secteur public et parapublic en prenant en compte les caractéristiques de l'emploi.
3. D'évaluer la pertinence de maintenir le déplafonnement au-delà de l'échelon 6 de l'échelle de salaire du rangement de son emploi, de l'abolir ou de le modifier.
4. De produire un rapport sur les travaux, conjoints ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard six mois avant l'échéance de la convention collective.

### **1.3 ÉLÉMENTS DE CONTEXTE**

Dans le cadre du renouvellement des conventions collectives 2016-2020 FSSS-CSN, SCFP-FTQ et SQEES-FTQ, les parties négociantes ont convenu d'une lettre d'entente laquelle prévoit des conditions salariales particulières pour les personnes salariées détenant le titre d'emploi de secrétaire juridique. Ainsi, ces personnes salariées sont intégrées à l'échelle de salaire correspondant au rangement de cet emploi le 2 avril 2019 en fonction de l'échelon qu'elle détenait la veille. Une personne salariée située à l'un ou l'autre des échelons 7 à 10 a droit à une majoration de salaire de 3,66 %, 6,72 %, 9,95 % et 13,57 % par rapport au taux de salaire de l'échelon 6 de l'échelle applicable le 2 avril 2019.

Par la suite, la majoration de salaire de la personne salariée située aux échelons 6 à 9 lors de l'intégration du 2 avril 2019 est modifiée, à la prochaine date d'avancement prévue à la convention collective, afin de lui donner accès au prochain niveau de majoration de salaire, et ce, jusqu'à ce qu'elle ait accès au maximum de 13,57 %.

À compter du moment où la personne salariée intégrée aux échelons 1 à 5 aura séjourné un an à l'échelon 6, elle a droit aux majorations énumérées précédemment à la date d'avancement prévue à la convention collective, et ce, jusqu'à ce qu'elle ait accès au maximum de 13,57 %.

## **2. DOCUMENTS DÉPOSÉS PAR LES PARTIES <sup>2</sup>**

### **2.1 PARTIE PATRONALE**

La partie patronale a déposé les documents suivants :

**Le 16 mai 2019 :**

- Projet d'ordre du jour
- Règles de fonctionnement

**Le 30 mai 2019 :**

- Projet d'ordre du jour
- Liste et coordonnées des membres du comité (30 mai 2019)
- Liste des établissements au 31 mars 2018
- Description des organisations des secteurs publics et parapublics
- Comparaison rémunération globale
- Comité secrétaire juridique – Suivi (courriel)

**Le 14 juin 2019 :**

- Présentation des données quantitatives

**Le 27 juin 2019 :**

- Liste des établissements au 31 mars 2018 (amendée)

**Le 24 juillet 2019 :**

- Projet d'ordre du jour
- Faits saillants de la consultation des établissements du RSSS
- Plan de travail (commenté CPNSSS)
- Présentation données quantitatives (amendée)
- Données quantitatives (nombre de départ)
- Tableau comparatif sur rémunération globale

---

<sup>2</sup> La présente liste fait état des documents échangés dans le cadre des rencontres et de certains documents échangés par courriels, mais ne constitue pas une liste exhaustive de l'ensemble des échanges ayant eu lieu par courriels.

## **Comité relatif aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux**

---

### **Le 27 août 2019 :**

- Projet d'ordre du jour
- Faits saillants de la consultation des établissements du RSSS (amendé)
- Projet table des matières bilan et recommandation
- Tableau comparatif sur rémunération globale (amendé)

### **Le 16 septembre 2019 :**

- Projet de bilan des travaux et recommandations

### **Le 26 septembre 2019 :**

- Projet de bilan des travaux et recommandations- version révisée

## **2.2 PARTIE SYNDICALE**

La partie syndicale a déposé les documents suivants :

### **Le 30 mai 2019 :**

- Plan de travail
- Comité secrétaire juridique – Suivi (courriel)

### **Le 14 juin 2019 :**

- Historique du titre d'emploi secrétaire juridique
- Portrait historique du titre secrétaire juridique (courriel)
- Rapport du comité ad hoc sur la parité salariale 2009 (FSSS-CSN)

### **Le 24 juillet 2019 :**

- Rapport préliminaire concernant les résultats du sondage
- Conditions des assistantes juridiques à Revenu Québec (courriel)

### **Le 27 août 2019 :**

- Rapport final concernant les résultats du sondage

### **Le 3 septembre 2019 :**

- Liste des formations par région
- Constats et recommandations de la partie syndicale

## **Comité relatif aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux**

---

### **Le 24 septembre 2019 :**

- Observation de la partie syndicale sur le tableau de comparaison de la rémunération globale
- Documents sur la structure de rémunération à Revenu Québec
- Projet de bilan des travaux et recommandations- version commentée

### **Le 27 septembre 2019 :**

- Annexe : recommandations présentées par la partie syndicale

### **Le 30 septembre 2019 :**

- Projet de bilan des travaux et recommandations- version commentée (2)

## **3. RÉSUMÉ DES TRAVAUX**

Les parties se sont rencontrées à cinq reprises entre le 16 mai 2019 et le 16 septembre 2019.

Dès les premières rencontres, les parties ont convenu d'un plan de travail séquentiel.

Tout d'abord, la partie syndicale a présenté un portrait historique de l'évolution du titre d'emploi de secrétaire juridique au sein du RSSS.

Ensuite, les parties ont identifié les emplois à comparer au sein du secteur public et parapublic en fonction de leurs caractéristiques d'emploi respectives afin de procéder à l'analyse comparative de la rémunération globale de la secrétaire juridique.

Enfin, les parties ont convenu de procéder à une cueillette d'informations nécessaire à l'analyse des indicateurs décrits aux lettres d'entente. Des données quantitatives et qualitatives ont été recueillies soit à partir des bases de données du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et de consultations auprès des établissements du RSSS et des personnes salariées visées par les lettres d'entente.

### **3.1 L'HISTORIQUE DU TITRE D'EMPLOI DE SECRÉTAIRE JURIDIQUE**

La partie syndicale a présenté un portrait historique du titre d'emploi de secrétaire juridique. Cette présentation a permis aux membres du comité d'observer l'évolution de ce titre d'emploi au fil du temps et de mieux cerner les enjeux soulevés par les parties négociantes.

Le titre d'emploi de secrétaire juridique fut créé au sein du RSSS au cours des années 1980. L'appellation du titre d'emploi a été incluse dans certaines conventions collectives à ce moment et dans toutes les conventions collectives en 2000.

## **Comité relatif aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux**

---

Par la suite, lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire de la santé et des services sociaux (Nomenclature) le 21 novembre 2006 laquelle découle du document sessionnel no 2575- 20051215 du 15 décembre 2005 (décret), le titre d'emploi de secrétaire juridique est aboli et est intégré au titre d'emploi d'agente administrative classe 2.

À la suite du renouvellement des conventions collectives 2011-2016, le titre d'emploi de secrétaire juridique est réintégré à la Nomenclature de manière distincte, lequel est rendu disponible par le MSSS le 29 août 2011.

### **3.2 LES DONNÉES QUANTITATIVES**

L'analyse des données quantitatives portant sur les secrétaires juridiques du RSSS réfère aux indicateurs suivants décrits dans les lettres d'entente :

- l'évolution des effectifs (individus à temps complet, à temps partiel et en ETC);
- l'évolution des heures totales travaillées;
- le taux de rétention;
- le taux de précarité.

Cette analyse a permis d'observer l'évolution des effectifs du titre d'emploi de secrétaire juridique depuis sa nouvelle création le 25 janvier 2012. Ces données ont permis de constater ce qui suit :

- une croissance constante du nombre de secrétaires juridiques dans le RSSS, passant de 70,5 ETC pour l'année de référence 2012-2013 à 88,9 ETC pour l'année de référence 2017-2018;
- une augmentation constante du nombre d'heures travaillées, incluant les heures régulières et les heures en temps supplémentaire. Finalement, il est observé un taux de temps supplémentaire chez les secrétaires juridiques de 1,75 % en 2017-2018 comparativement à un taux de 4,1 % pour l'ensemble du RSSS;
- un taux de rétention moyen de 47,2 % pour les cohortes étudiées;
- un taux de précarité d'emploi moyen de 8,65 % concernant les années de référence à l'étude.

Toutefois, selon la partie patronale, les données quantitatives doivent être interprétées avec prudence considérant le petit nombre de secrétaires juridiques au sein du RSSS, ce qui peut générer des variations au niveau des tendances.

Ainsi, afin d'obtenir plus de précisions concernant le taux de rétention, des données complémentaires sur le nombre de départs furent présentées par la partie patronale. Il ressort que la moyenne annuelle du nombre de départs est de 17,8, incluant les départs pour la retraite, ce qui représente près de 20 % de l'effectif total par année. Par ailleurs, il est observé que le nombre de départs est généralement égal au nombre d'arrivées.



### **3.3 LES DONNÉES QUALITATIVES**

Les données qualitatives ont été obtenues à l'aide d'une consultation effectuée par chacune des parties. Les principaux faits saillants et constats sont présentés ci-dessous.

#### **Consultation du RSSS effectuée par la partie patronale**

La partie patronale a sollicité la collaboration des établissements du RSSS pour remplir un questionnaire afin de documenter le volet qualitatif de l'attraction et la rétention des secrétaires juridiques. Pour ce faire, entre le 28 mai 2019 et le 21 juin 2019, un questionnaire a visé l'entièreté des établissements qui ont eu à leur emploi une ou des secrétaires juridiques au 31 mars 2018 (22 établissements ciblés). La partie patronale a recueilli la réponse de 19 établissements (établissements sondés), soit un taux de réponse d'environ 86 %.

À la suite de la consultation des établissements, un certain nombre de constats furent présentés. Il ressort que certains éléments sont reliés aux difficultés d'attraction et de rétention des secrétaires juridiques dans le RSSS. Les principaux constats qui émanent de la consultation du RSSS sont les suivants :

- La majorité des postes disponibles de secrétaire juridique au sein de l'organisation des répondants sont comblés (temps complet et temps partiel), lesquels offrent des conditions de travail stables.
- Généralement, les postes de secrétaire juridique sont à temps complet. Un faible nombre de postes sont à temps partiel.
- Le recrutement du personnel pour le titre de secrétaire juridique est un exercice démontrant un certain niveau de difficulté pour plusieurs établissements.
- Les établissements consultés mentionnent cinq raisons pouvant expliquer, en partie, les difficultés de recrutement :
  - rareté de main-d'œuvre ayant la formation ou l'expérience requise;
  - salaire non compétitif avec le secteur privé;
  - opportunités de travail restreintes dans le RSSS;
  - manque de candidatures de qualité;
  - aucune formation au niveau juridique en région.
- Au sein du secteur des affaires juridiques, il est remarqué que d'autres titres d'emploi peuvent être utilisés. Généralement, cela s'explique par des besoins liés à l'organisation du travail ou des tâches plus complexes que les fonctions normalement effectuées par le personnel de secrétariat juridique.
- La rémunération non compétitive et la charge de travail sont les deux éléments les plus mentionnés comme étant l'une des raisons qui pourraient justifier la décision d'une personne salariée de quitter son emploi de secrétaire juridique au sein du RSSS.

## **Comité relatif aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux**

---

- Les besoins de main-d'œuvre à combler au niveau des fonctions de secrétaire juridique le sont en grande majorité par des ressources internes et les répondants n'indiquent pas, ou peu, de problématique de main-d'œuvre de secrétariat juridique les amenant à confier des fonctions à de la main-d'œuvre indépendante.
- Les établissements sont partagés entre les effets positifs et négatifs de la majoration de salaire sur l'attraction et la rétention des secrétaires juridiques. La partie syndicale souhaite toutefois nuancer ce constat en mentionnant que, selon sa compréhension, les effets négatifs de la majoration sont associés à la compréhension de la mesure et non à la hauteur de celle-ci.

### **Consultation des personnes salariées effectuée par la partie syndicale**

La consultation effectuée par la partie syndicale concerne des titres d'emploi variés liés au secteur juridique, dont des secrétaires juridiques (64), des techniciennes juridiques (9) et d'autres titres d'emploi (4) (agente administrative ou technicienne en administration avec le profil technicienne juridique). Un volet concernant la consultation des représentants syndicaux. Cela représente environ 65 % des secrétaires juridiques à l'emploi dans les établissements du RSSS, auquel ont été ajoutés d'autres titres d'emplois apparentés au secteur juridique.

Les éléments suivants sont considérés de manière commune par les parties et sont en lien avec les mandats du comité :

#### **Informations générales sur les secrétaires juridiques**

- La partie syndicale souligne la grande vulnérabilité pour le RSSS vu l'âge des répondantes (44 % des répondantes sont âgées de plus de 40 ans alors que 56 % des répondantes sont âgées de moins de 40 ans). Le constat de la partie patronale est toutefois plus nuancé par rapport à la vulnérabilité à la retraite, mais il est entendu que la moyenne d'âge semble élevée.
- Il est constaté que la grande majorité des répondantes détiennent un poste à temps complet.
- La grande majorité des répondantes sont affectées aux services d'affaires juridiques ou contentieux.
- Les secrétaires juridiques assistent généralement entre deux et trois avocats.
- La partie syndicale énonce que plusieurs répondantes effectuent du travail en temps supplémentaire et de manière moins significative, certaines effectuent du temps supplémentaire obligatoire. Le temps supplémentaire semble toutefois un enjeu plus nuancé par la partie patronale puisqu'environ 69 % des répondants ont signifié effectuer parfois, rarement ou jamais des heures en temps supplémentaire, contrairement à environ 31 % qui ont signifié en effectuer de manière très souvent ou souvent.

## **Comité relatif aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux**

---

### Mobilité de la main-d'œuvre

- L'employeur ne procède pas au remplacement systématique lors de certaines absences (congrés annuels, congés de maladie à plus ou moins long terme).
- Un des principaux motifs expliquant l'absence de remplacement systématique serait le manque de personnel qualifié disponible.
- Dix répondantes constatent la présence de secrétaires juridiques inscrites sur la liste de rappel de leur établissement, ce qui n'est pas le cas pour 60 d'entre elles.

### Attraction et rétention

- Environ le tiers (31 %) des répondants mentionnent avoir songé à quitter leur emploi au cours des trois dernières années. Par contre, un plus grand nombre de répondants (34 %) répondent par la négative.
- Les principales raisons soulevées pour expliquer la volonté de quitter le RSSS sont les suivantes : la charge de travail (complexité, surcharge), le salaire et le stress lié au respect des délais.
- Un nombre considérable de répondantes (80 %) affirment que si la majoration de salaire n'était pas reconduite, elles quitteraient leur emploi ou songeraient à changer d'emploi ailleurs dans l'administration gouvernementale.

### **3.4 LA COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DE LA SECRÉTAIRE JURIDIQUE À CELLE OFFERTE DANS LE SECTEUR PUBLIC ET PARAPUBLIC**

Les parties ont retenu les quatre titres d'emploi suivants à comparer au titre d'emploi secrétaire juridique (5321) du RSSS au sein du secteur public et parapublic :

- agent de secrétariat (221) de la fonction publique
- secrétaire juridique du Centre communautaire juridique
- secrétaire juridique de la Commission des services juridiques
- assistant juridique (311) de Revenu Québec.

Les parties ont ensuite déterminé les éléments composant la rémunération globale en prenant compte les différentes caractéristiques de l'emploi. Ces éléments et caractéristiques de l'emploi incluent le salaire régulier incluant la majoration de salaire et les primes, les conditions d'admission au titre d'emploi incluant la formation scolaire, le libellé et autres attributions reconnues, les avantages sociaux et contribution de l'employeur au régime d'assurance.

La partie patronale a présenté un tableau comparatif sur la rémunération globale de la secrétaire juridique et des titres d'emploi comparés tel que convenu par les parties. La partie syndicale a présenté par la suite ses observations à ce tableau comparatif.

## **Comité relatif aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux**

---

Cette analyse comparative démontre que la contribution de l'employeur au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics et les avantages sociaux, incluant les vacances annuelles, les congés fériés et les congés de maladie, offerts aux différents titres d'emploi analysés sont identiques. Concernant la contribution de l'employeur au régime d'assurance collective, il s'avère complexe de comparer toutes les particularités aux différents régimes, mais, selon la partie patronale, les différences sont minimales.

Concernant le régime salarial, il est constaté par la partie patronale qu'avec la majoration de salaire pour le titre d'emploi de secrétaire juridique du RSSS, le salaire demeure comparable aux titres d'emploi du secteur public et parapublic. En tenant compte de l'effet de la majoration de salaire au-delà de l'échelon 6, les personnes salariées œuvrant au sein du RSSS obtiennent un régime salarial légèrement plus élevé que les autres secteurs comparés.

Pour la partie syndicale, le salaire demeure actuellement comparable aux emplois considérés équivalents ayant des caractéristiques semblables soit ceux du Centre communautaire juridique et la Commission des services juridiques.

### **4. CONSTATS GÉNÉRAUX**

En résumé, les échanges entre les parties ont servi à appuyer certains constats communs, dont les suivants :

- Les données recueillies ne permettent pas de mesurer précisément l'effet du déplaçonnement de l'échelle de salaire des secrétaires juridiques en vigueur depuis le 2 avril 2019. Selon la partie patronale, cette période de temps est insuffisante pour en tirer des constats valables alors que la partie syndicale constate que les dispositions particulières ont aidé à modérer le nombre de départs observés par année bien qu'elles soient considérées insatisfaisantes pour affirmer qu'elles permettent de résoudre les problématiques d'attraction et de rétention pour ce secteur.
- Étant donné le manque de recul des données, il est d'autant plus difficile d'exclure des biais engendrés par d'autres variables. D'autres facteurs peuvent expliquer l'évolution des données obtenues, notamment la réorganisation du RSSS en 2015 à la suite de l'entrée en vigueur du projet de loi n° 10, Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du RSSS notamment par l'abolition des agences régionales qui a amené des changements et des adaptations au sein des établissements du RSSS. En effet, par exemple, la fusion des établissements et le regroupement des différents besoins dans le domaine juridique ont eu comme effet la création de contentieux juridiques ou l'augmentation des mandats octroyés au sein des contentieux existants, ce qui entraîne un ajout des besoins du personnel administratif spécialisé dans les services juridiques, incluant les secrétaires juridiques.
- Les données obtenues soulèvent des préoccupations d'attraction et de rétention concernant le titre d'emploi de secrétaire juridique.
- Le recrutement du personnel pour le titre de secrétaire juridique est un exercice démontrant un certain niveau de difficulté pour plusieurs établissements.

## **Comité relatif aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux**

---

- Les difficultés d'accessibilité à des formations dans certaines régions viennent réduire la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée.
- Le salaire est considéré par le personnel de secrétariat juridique comme un facteur d'attraction, mais surtout un facteur de rétention.
- La rémunération et la charge de travail sont les deux éléments les plus mentionnés comme étant l'une des raisons qui pourraient justifier la décision d'une personne salariée de quitter son emploi de secrétaire juridique au sein du RSSS.
- Le déplafonnement de l'échelle de salaire contribue à rendre la rémunération globale des secrétaires juridiques du RSSS davantage comparable aux secteurs publics et parapublics.

### **5. RECOMMANDATIONS CONJOINTES**

- Considérant le besoin de favoriser l'attraction et la rétention du personnel de secrétaire juridique au sein du RSSS.
- Considérant l'importance des enjeux de main-d'œuvre et de mobilité du personnel auxquels l'ensemble des établissements du RSSS sont actuellement exposés.
- Considérant que la majoration de salaire au-delà de l'échelon 6 de l'échelle de salaire du titre d'emploi de secrétaire juridique peut avoir pour effet de reconnaître la spécificité de la profession de secrétariat juridique.
- Considérant que la majoration de salaire au-delà de l'échelon 6 de l'échelle de salaire du titre d'emploi de secrétaire juridique contribue à rendre la rémunération globale des secrétaires juridiques du RSSS davantage comparable au regard du secteur public et parapublic.

Conformément au mandat prévu aux lettres d'entente, le comité de travail recommande aux parties négociantes de :

- Maintenir le déplafonnement au-delà de l'échelon 6 de l'échelle de salaire du rangement de son emploi tel que prévu aux lettres d'entente relatives aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux.

**Comité relatif aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et  
des services sociaux**

---

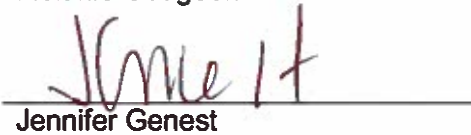
En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé le 30<sup>ème</sup> jour de septembre 2019.

**REPRÉSENTANTS SYNDICAUX**

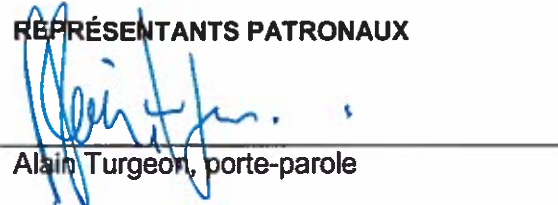
  
Philippe Morin

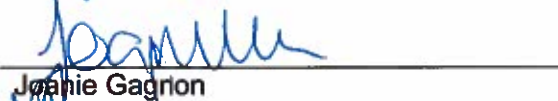
  
Josée Marcotte

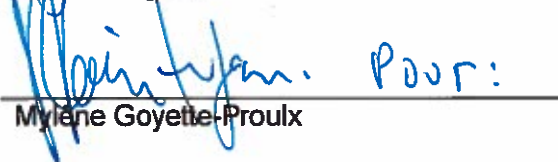
  
Mélanie Gougeon

  
Jennifer Genest

**REPRÉSENTANTS PATRONAUX**

  
Alain Turgeon, porte-parole

  
Joanie Gagnon

  
Myriane Goyette-Proulx

**ANNEXE 1**

**LES RECOMMANDATIONS NON CONJOINTES PRÉSENTÉES PAR LA PARTIE SYNDICALE**

Les présentes recommandations présentées par la partie syndicale n'ont pas fait l'objet de recommandations conjointes entre les parties.

**CONSIDÉRANT** les réelles difficultés d'attraction et de rétention pour le personnel en secrétariat juridique et que la rémunération est une des solutions indispensables pour agir afin de réduire ces difficultés;

**CONSIDÉRANT** qu'une grande proportion de ces travailleuses s'approchent de l'âge de la retraite et que les problématiques de pénurie de main-d'œuvre ne diminueront pas d'ici les prochaines années et qu'il n'y a personne sur la liste de rappel dans plusieurs établissements;

**CONSIDÉRANT** le manque de candidature et d'intérêt notamment en raison du salaire;

**CONSIDÉRANT** que les emplois qui nous semblent les plus comparables au titre d'emploi secrétaire juridique (5321) du RSSS sont l'emploi de secrétaires juridiques du Centre communautaire juridique et de la Commission des services juridiques ;

**CONSIDÉRANT** que les salaires de ces emplois comparables seront possiblement ajustés prochainement ;

**CONSIDÉRANT** que l'absence du titre d'emploi de technicienne juridique à la Nomenclature crée des disparités importantes au niveau de la classification et de la rémunération pour ces personnes salariées ;

**CONSIDÉRANT** que l'absence des qualifications à la nomenclature pour le titre de secrétaire juridique crée des disparités au niveau de l'accès aux postes et cela ajoute aux difficultés de rétention et d'attraction ;

**CONSIDÉRANT** les multiples problématiques importantes soulevées par les secrétaires juridiques ;

1. Nous recommandons de maintenir une échelle salariale particulière pour les secrétaires juridiques équivalente ou supérieure au taux de salaire offert à l'aide juridique.
2. Bien que la lettre d'entente ne prévoit pas de date d'échéance concernant l'échelle salariale, nous recommandons de s'assurer qu'elle continue de s'appliquer à l'échéance de la convention collective, et ce, sans interruption.
3. Nous recommandons que les parties conviennent de réajuster le taux de salaire des secrétaires juridiques advenant un changement à la hausse quant au taux de salaire offert au Centre communautaire juridique et à la Commission des services juridiques, et ce, rétroactivement à la date de ce changement.

**Comité relatif aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et  
des services sociaux**

---

4. Nous recommandons que les parties corrigent immédiatement la situation à l'échelon 6 au 2 avril 2019 afin d'éviter que des personnes salariées soient considérées hors taux hors échelle durant une certaine période.
5. Nous recommandons que le MSSS procède dès maintenant à la création du titre d'emploi de technicienne juridique.
6. Nous recommandons d'inscrire les qualifications requises à la Nomenclature pour le titre de secrétaire juridique.
7. Nous recommandons que les parties mettent en place des solutions aux autres problématiques vécues par le personnel en secrétariat juridique tels que la surcharge de travail, l'environnement, la formation en cours d'emploi.