



**COMITÉ NATIONAL PARITAIRE VISANT LES EXIGENCES
REQUISES ET L'ACCÈS AUX POSTES**

**LETTRE D'ENTENTE NO 31
DE LA CONVENTION COLLECTIVE FSSS-CSN 2016-2020**

BILAN DES TRAVAUX ET RECOMMANDATIONS

**PRÉSENTÉ AU
MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

Le 1^{er} mai 2018

TABLE DES MATIÈRES

1	DESCRIPTION DU COMITÉ.....	3
1.1	Informations générales.....	3
1.2	Mandat du comité.....	3
1.3	Éléments de contexte.....	4
2	DOCUMENTS DÉPOSÉS PAR LES PARTIES	4
2.1	Partie patronale.....	4
2.2	Partie syndicale.....	4
3	RÉSUMÉ DES TRAVAUX	5
4	RECOMMANDATIONS CONJOINTES	6
	ANNEXE	9
	Recommandations syndicales au MSSS	9

1 DESCRIPTION DU COMITÉ

1.1 INFORMATIONS GÉNÉRALES

Les travaux du comité sont issus de la lettre d'entente no 31 relative à la création d'un comité national paritaire visant les exigences requises et l'accès aux postes.

Le comité est composé de trois représentants de la partie patronale et de trois représentants de la partie syndicale.

Les représentants de la partie patronale au comité sont :

- Mélanie Bisson (CPNSSS)
- Monia Audy (CPNSSS)
- Richard Godbout (MSSS)

Les représentants de la partie syndicale au comité sont :

- Hugo Dion, conseiller syndical (FSSS-CSN)
- Josée Marcotte, vice-présidente (FSSS-CSN)
- Xavier M. Milton, conseiller syndical (FSSS-CSN)

La durée du mandat du comité est de douze mois après sa mise sur pied, soit le 25 novembre 2016. Les parties ont toutefois convenu de prolonger les travaux du comité jusqu'au 22 février 2018.

Le comité s'est rencontré à douze reprises entre le 25 novembre 2016 et le 22 février 2018, certaines de ces rencontres se sont faites par conférence téléphonique. De façon complémentaire aux rencontres, des échanges téléphoniques et de courriels entre les responsables patronaux et syndicaux ont également permis de faire avancer les travaux.

1.2 MANDAT DU COMITÉ

Selon la lettre d'entente no 31, le comité a pour mandats de réaliser les travaux suivants :

1. répertorier les exigences de postes demandées par les établissements;
2. identifier les courants dominants en termes d'exigences requises;
3. répertorier les pratiques des établissements en matière de dotation de postes dont celles relatives aux exigences requises et aux tests administrés;
4. documenter et évaluer les situations particulières pouvant être portées à la connaissance du comité;
5. produire des recommandations au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) à l'échéance des travaux du comité.

Au cours des travaux du comité, le MSSS peut diffuser dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux les meilleures pratiques en termes d'exigences requises.

1.3 ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Depuis plusieurs années, la FSSS-CSN milite notamment en faveur d'une plus grande uniformité dans les exigences pour un même titre d'emploi ainsi que de meilleures pratiques pour faciliter l'accès aux postes dans les établissements en lien avec les exigences requises et les tests administrés. Pour la FSSS-CSN l'atteinte d'une plus grande uniformité dans les exigences aux postes passe par l'ajout d'exigences requises à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (ci-après citée « nomenclature »).

Par ailleurs, pour les établissements, les exigences requises doivent être en adéquation avec le poste et, dans ce contexte, elles sont évolutives selon les conditions d'exercice et l'organisation du travail de chaque établissement.

Lors de la ronde de négociation 2015-2016, les parties ont convenu de créer le présent comité afin de réaliser les mandats prévus à la lettre d'entente et ainsi documenter la situation en matière d'exigences requises et d'accès aux postes et soumettre des recommandations au MSSS, le cas échéant.

2 DOCUMENTS DÉPOSÉS PAR LES PARTIES

2.1 PARTIE PATRONALE

La partie patronale a déposé les documents suivants :

Le 2 juin 2017:

- Projet de sondage adressé aux établissements visant les pratiques en matière d'exigences requises aux postes

Le 15 septembre 2017 :

- Faits saillants des réponses au sondage

Le 8 février 2018 :

- Canevas du bilan des travaux incluant, à titre exploratoire, les projets de recommandations

2.2 PARTIE SYNDICALE

La partie syndicale a déposé les documents suivants :

Le 19 décembre 2016 :

- Plan de travail proposé par la partie syndicale
- Thématiques que la partie syndicale souhaite aborder dans le cadre des travaux du comité

Le 26 janvier 2017 :

- Projet de sondage adressé aux membres

Le 19 octobre 2017 :

- Questions sur le sondage de la partie patronale
- Rapport préliminaire des réponses recueillies dans le cadre des sondages envoyés aux exécutifs de syndicats et aux membres de la FSSS-CSN au cours du printemps 2017
- *Annexe Agentes administratives - secteur secrétariat (classe 1, 2, 3 et 4)*

Le 22 novembre 2017 :

- Exigences de postes par groupes et secteurs d'activités
- Bonnes et mauvaises pratiques des établissements

Le 20 février 2018 :

- Bilan des travaux et recommandations commenté

Le 21 février 2018 :

- Rapport exigences de la langue seconde

3 RÉSUMÉ DES TRAVAUX

Dès le début des travaux du comité, la partie syndicale a proposé un plan de travail avec lequel la partie patronale était en accord quant aux actions à entreprendre pour la réalisation des mandats du comité. Elles se sont donné notamment des balises en ce qui a trait à l'appellation « exigence », en considérant que celle-ci visait la formation, l'expérience, les connaissances pratiques et toute autre exigence caractéristique nécessaire à l'exercice de l'emploi. Pour la partie patronale, les tests ne constituent pas une exigence, mais plutôt un moyen pour mesurer si la personne salariée répond aux exigences requises.

Pour la partie patronale, le présent comité portait que sur les exigences requises par les établissements autres que celles prévues à la nomenclature.

La partie syndicale a soulevé divers enjeux pendant la durée des travaux notamment la disparité des exigences requises pour un même titre d'emploi, les conditions et la diversité des tests administrés par les établissements, les attestations d'études collégiales, les compétences équivalentes et l'expérience pertinente, les difficultés à

distinguer les tâches associées à certains titres d'emploi du personnel de bureau et de l'administration, les bonnes et mauvaises pratiques de dotation, la subjectivité patronale lors de la dotation de postes, les exigences liées à la connaissance d'une langue autre que le français, la reconnaissance des acquis et la scolarité additionnelle.

La partie patronale a souligné l'enjeu lié au fait que les travaux du comité se sont effectués dans un contexte où les établissements fusionnés procèdent encore en silo pour l'application des dispositions locales des conventions collectives. Dans ces conditions, les pratiques liées aux exigences requises ne sont pas nécessairement harmonisées à l'intérieur même des établissements.

Afin de documenter la situation concernant les exigences requises et l'accès aux postes, les parties ont décidé de procéder à des sondages. La partie patronale a transmis un sondage aux établissements concernant les pratiques de ceux-ci en matière de détermination des exigences requises, de reconnaissance des acquis, de formations permettant l'accès aux postes, d'évaluation des compétences équivalentes ainsi que d'élaboration et d'administration des tests.

De son côté, la partie syndicale a transmis un sondage sous forme Survey Monkey à l'ensemble de ses membres et un autre sondage aux syndicats locaux. Les sondages cherchaient notamment à obtenir de l'information quant aux pratiques de dotation des établissements, aux exigences demandés et aux problèmes d'accès aux postes.

Suivant l'information recueillie, entre autres par les sondages, les parties ont pu faire comme principal constat qu'il existe certaines différences dans les exigences de postes entre les établissements, mais aussi au sein d'un même établissement. Ces différences sont plus présentes pour le personnel de bureau, technicien-nes et professionnel-les de l'administration (catégorie 3). Les écarts peuvent concerner autant les exigences en matière de formation académique et d'expérience requise que les exigences particulières. De plus, les pratiques en matière de détermination des exigences requises ne sont pas uniformes entre les établissements, ce qui peut en partie expliquer le constat.

Afin de tendre vers une meilleure cohérence dans le réseau, les parties se sont entendues sur des recommandations conjointes visant notamment à doter les établissements d'outils qui permettront d'assurer une meilleure distinction entre les tâches associées à différents titres d'emploi de personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration, à s'assurer d'une meilleure uniformisation dans la détermination des exigences requises et d'une plus grande harmonisation de ces dernières dans un souci de cohérence interne et externe ainsi qu'à faciliter l'accès aux postes pour les personnes salariées.

4 RECOMMANDATIONS CONJOINTES

- 1- Que le CPNSSS communique aux établissements du réseau, par l'entremise d'un Info-CPNSSS, le bilan des travaux du comité.

L'Info-CPNSSS sera soumis pour commentaires à la partie syndicale avant sa transmission aux établissements.

- 2- Que le MSSS élabore un cadre de référence afin de diffuser les orientations ou les bonnes pratiques relativement aux pratiques entourant la détermination des exigences requises.

Le cadre de référence sera soumis pour commentaires à la partie syndicale avant sa transmission aux établissements.

- 3- Que le MSSS élabore un référentiel de tâches pour les titres d'emploi d'agent administratif et agente administrative (classes 1, 2, 3, 4, secteur secrétariat et secteur administration), de secrétaire médicale, d'adjoint ou adjointe à la direction et de technicien ou technicienne en administration.

Le référentiel de tâches sera soumis pour commentaires à la partie syndicale avant sa transmission aux établissements.

- 4- Que le MSSS demande aux établissements de réaliser un exercice d'harmonisation des exigences requises pour les postes d'agent administratif et agente administrative (classes 1, 2, 3, 4, secteur secrétariat et secteur administration), de secrétaire médicale, d'adjoint ou adjointe à la direction et de technicien ou technicienne en administration.

Les recommandations seront mises en œuvre dans les meilleurs délais suivant leur acceptation par le MSSS, le cas échéant.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé le 7 ° jour de mai 2018.

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

REPRÉSENTANTS PATRONAUX



Josée Marcotte




Mélanie Bisson




Hugo Dion



Monia Audy



Xavier M. Milton



Richard Godbout

ANNEXE

RECOMMANDATIONS SYNDICALES AU MSSS :

LES PRÉSENTES RECOMMANDATIONS SYNDICALES N'ONT PAS FAIT L'OBJET DE RECOMMANDATIONS CONJOINTES DES PARTIES.

MISE EN CONTEXTE DE LA PARTIE SYNDICALE AUX FINS DE RECOMMANDATIONS SYNDICALES NON CONJOINTES

Même avant les années 2000, la FSSS-CSN dénonçait la diversité des exigences pour un même titre d'emploi dans le réseau de la santé et des services sociaux. Elle soulevait les situations arbitraires dans le cas d'absence d'exigence pour certains titres d'emplois, les difficultés d'accès aux postes, notamment en regard des multiples tests administrés par les employeurs, les diverses conditions difficiles d'accès et les exigences exagérées, non pertinentes, ou relatives à l'emploi. Plus récemment, la recrudescence des exigences en lien avec la connaissance d'une langue seconde est également une situation qui est dénoncée.

La FSSS-CSN revendique donc depuis plusieurs rondes de négociations de meilleures pratiques de dotation en ce qui a trait à l'accès aux postes.

L'objectif de la FSSS-CSN est clair; nous voulons une plus grande uniformité dans les exigences aux postes pour un même titre d'emploi, résoudre la question des divers tests administrés, introduire la reconnaissance de l'attestation d'études collégiales (AEC) pour certains titres d'emploi et ce, plus particulièrement pour la catégorie de personnel de bureau, technicien-nes et professionnel-les de l'administration. Également, nous désirons bannir les mauvaises pratiques et répandre les meilleures dans tout le réseau. En somme, pour la FSSS-CSN il est impératif que nous réduisions l'arbitraire patronal lors de l'octroi des postes. Pour ce faire, la FSSS-CSN est parvenue à inclure certaines lettres d'ententes dans la convention collective FSSS-CSN 2016-2020.

Tout d'abord, la FSSS-CSN a négocié une lettre d'entente concernant la révision de la nomenclature dans la convention collective nationale FSSS-CSN 2011-2015. Ces travaux ont alors permis d'amorcer des travaux avec le Ministère de la Santé et des Services sociaux. Cette lettre d'entente a été reconduite dans la convention collective 2016-2020 de la FSSS-CSN. Des travaux sont donc en cours et certaines modifications ont déjà été introduites à la nomenclature. Lors de la dernière ronde de négociation, nous sommes également enfin parvenus à inclure deux lettres d'entente (lettre d'entente no 31 et lettre d'entente no 32) concernant plus particulièrement les exigences requises et l'accès aux postes.

Ces gains obtenus lors de la dernière négociation du secteur public constituent des forums qui nous permettent de travailler à atteindre nos objectifs.

Ainsi, les difficultés actuelles de recrutement de la main-d'oeuvre et de rétention du personnel dans le réseau doivent nous inciter à trouver des solutions. Nous devons donc faire des efforts importants pour mieux recruter et garder le personnel tout en tirant parti des ressources actuelles internes et mettre à profit leurs compétences. Il est primordial de porter une attention particulière sur les critères et méthodes utilisées par

les divers établissements et nous avons un intérêt commun à mettre en place des solutions au niveau national. D'autant plus que cela permettra pour l'ensemble des établissements du réseau d'économiser de l'énergie, du temps et de l'argent en plus de diminuer les litiges à ce sujet au niveau local et cela aura un effet positif sur la motivation du personnel. Nous devons également trouver les moyens de conserver l'expérience de ceux et celles qui y travaillent déjà.

Afin d'y parvenir, un sérieux coup de barre doit être donné. Il en va de la qualité des services offerts à la population. Si personne ne veut travailler dans le réseau, car les postes sont trop difficiles d'accès ou que personne ne veut y rester, car les méthodes d'accès aux postes sont source de démotivation, c'est l'ensemble du réseau qui en sera pénalisé.

Les travaux de la lettre d'entente no 31 entamés en novembre 2017 nous ont permis d'exprimer nos positions quant aux problématiques de dotation de postes que nous constatons depuis déjà beaucoup trop longtemps dans le réseau de la santé et des services sociaux. Au fil des rencontres, nous avons échangé avec la partie patronale, déposé plusieurs documents afin de bien expliquer nos positions ainsi qu'illustrés et appuyer nos revendications via des statistiques émanant notamment de notre sondage sur la plateforme Survey Monkey qui a été répondu par plus de 1700 membres des quatre catégories de personnel au cours du printemps 2017. Finalement, suite à plus de 15 mois de travaux, nous espérons que les recommandations suivantes mèneront rapidement le MSSS à améliorer les pratiques de dotation des employeurs du réseau.

Exigences à la nomenclature

1. Que le MSSS achemine dès maintenant des avis de modifications à la nomenclature, selon le mécanisme prévu à la convention collective, concernant les titres d'emploi suivants et selon les modifications réclamées par la partie syndicale dans le cadre des travaux de la révision de la nomenclature prévue à la lettre d'entente no 10 visant la révision de la nomenclature, considérant l'urgence, agir sur la pénurie actuelle et les difficultés d'attraction et de rétention : (*agentes administratives secrétariat et administration classe 1, 2, 3 et 4, auxiliaire aux services de santé et services sociaux, préposé-e aux bénéficiaires, secrétaire médicale, technicienne en administration*).
2. Que le MSSS intègre à la nomenclature les modifications réclamées par la partie syndicale dans le cadre des travaux de la révision de la nomenclature prévue à la lettre d'entente no 10 visant la révision de la nomenclature, et ce, particulièrement concernant la question des exigences.
3. Que le MSSS poursuive des discussions avec la partie syndicale, concernant la pertinence d'introduire des attestations d'études collégiales (AEC) comme condition d'accès pour certains titres d'emplois.

Exigences particulières

4. Que les parties négociantes conviennent que les exigences du poste soient uniquement celles qui apparaissent à la nomenclature. Lorsque des exigences

particulières sont requises pour un titre d'emploi ou un poste, le cas échéant, les parties locales devront en convenir. Les exigences particulières devront être pertinentes et en lien avec l'emploi et directement reliées aux besoins à combler, à la clientèle visée ou à la situation géographique des établissements et elles ne devront pas déroger des exigences de la nomenclature.

5. Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre où aucun candidat ne répond aux exigences prévues à la nomenclature, que les parties locales puissent convenir qu'une personne salariée soit réputée satisfaire aux exigences de la tâche si elle possède des qualifications spécifiques, des connaissances particulières ou une expérience pertinente pour la tâche.

Compétence équivalente et expérience pertinente

6. Que les parties négociantes déterminent les compétences équivalentes pour chacun des titres d'emploi.
7. Que les parties négociantes reconnaissent deux ans d'expérience comme étant équivalente à une année de formation.

Tests

8. Que les parties négociantes conviennent que les établissements ne peuvent procéder à des tests lorsque la personne salariée démontre par une preuve écrite qu'elle répond aux exigences prévues à la nomenclature, soit les attestations d'un ministère ou d'une autorité compétente ou une attestation de l'expérience requise. Concernant l'expérience requise, que la personne salariée puisse également faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.
9. Que les parties négociantes conviennent que lorsqu'il y a des tests nécessaires afin de démontrer si la personne salariée détient les exigences requises, ceux-ci devront être convenus et normalisés nationalement et servir à mesurer exclusivement les qualifications professionnelles.
10. Que les parties négociantes conviennent que le Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur soit l'organisme reconnu pour évaluer les qualifications professionnelles.
11. Que les parties négociantes conviennent que lorsque la personne salariée réussit un test, que celui-ci soit valable pour le titre d'emploi concerné, et ce, pour toute la durée de l'emploi de la personne salariée. Lorsqu'une personne échoue un test, elle peut s'inscrire à un nouveau test dans un délai raisonnable et convenu.
12. Que les parties négociantes conviennent qu'aucun test n'est requis lorsqu'il n'y a aucune exigence prévue à la nomenclature.

Exigences d'une langue seconde

13. Que les parties négociantes conviennent de dispositions pour encadrer le recours à l'exigence d'une langue seconde.

14. Que le MSSS et le CPNSSS invitent les employeurs à démontrer aux syndicats que la connaissance d'une autre langue que le français est nécessaire dans l'accomplissement des tâches de l'emploi, qu'il n'existe pas d'autres solutions et que cela respecte la Charte de la langue française.
15. Que le MSSS dresse un portrait de l'exigence de connaissance d'une langue autre que le français dans le réseau et qu'il mette en place des mesures pour s'assurer de préserver le droit de travailler en français comme le prévoient les dispositions de la Charte de la langue française et que le MSSS mette en place des balises claires pour identifier les besoins linguistiques des clientèles de chacun des établissements de santé.

Accès aux postes et remplacements

16. Que les parties négociantes conviennent de mesures visant à donner préséance aux employées à l'interne lors du recrutement, c'est-à-dire prioriser le recrutement interne et ainsi offrir et favoriser la priorité aux employé-es de l'organisation.

Reconnaissance des acquis

17. Que les parties négociantes conviennent de modalités en regard à la reconnaissance des acquis.
18. Que le MSSS et le CPNSSS encouragent les employeurs à mettre en place des mesures pour faciliter les démarches de reconnaissances des acquis.

Reconnaissance de scolarité additionnelle

19. Que les parties négociantes conviennent de la liste des programmes d'études postsecondaires réputés requis en lien avec la reconnaissance de scolarité additionnelle (Annexe O – Reconnaissance de scolarité additionnelle).

Formation en cours d'emploi

20. Que le MSSS et le CPNSSS encouragent les établissements à mettre en place des mesures pour former le personnel à l'emploi afin qu'ils puissent répondre aux exigences du poste ou des titres d'emploi.
21. Que les parties négociantes conviennent que lorsqu'un programme d'orientation est offert aux personnes salariées, que l'employeur procède par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui ont indiqué leur intérêt à être orientées. Elles s'inscrivent au registre prévu à cette fin ou selon toute autre modalité convenue entre les parties locales.
22. Que le MSSS et le CPNSSS encouragent les employeurs à mettre en place un plan de développement des ressources humaines et de formation continue et qu'il soit présenté au syndicat.

Registre des postes

23. Que le MSSS, le CPNSSS et la FSSS incitent les parties locales à mettre en place un registre de postes afin de convenir de pratiques facilitant la dotation de postes notamment lors d'absences autorisés de personnes salariés.

