

**RECOMMANDATIONS CONJOINTES SUR LES MESURES
D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION POUR LA RÉGION
DU GRAND-NORD**

Le 14 avril 2012

LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET PATRONAUX DU COMITÉ SUR LES MESURES D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION POUR LA RÉGION DU GRAND-NORD CONVIENNENT DES RECOMMANDATIONS CONJOINTES SUIVANTES :

En vue de résoudre les problèmes de recrutement et de rétention des personnes salariées œuvrant dans la région du Grand-Nord, les parties conviennent de mesures applicables à tous les professionnels et techniciens des catégories du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration et techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux couverts par les unités d'accréditation de la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

1. Octroi d'une indemnité provisoire de recrutement et de maintien des personnes salariées en poste dans le Grand-Nord

L'employeur offre une indemnité provisoire de recrutement et de maintien des personnes salariées en poste dans le Grand-Nord¹ (ci-après appelée l'indemnité) à tous les professionnels et techniciens des catégories du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration et techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant dans la région du Grand-Nord.

Les personnes salariées déjà à l'emploi ou embauchées dans la région du Grand-Nord entre le 14 septembre 2011 et le 30 mars 2015 sont admissibles à cette indemnité, dont le montant annuel est établi ci-après:

¹ Les communautés visées pour la région 17 sont : Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Umiujak, Quaqaq, Kangirsuk, Aupaluk, Tasiujuq, Kangigsualujjuaq, Inukjuak, Puvirnituk, Akulivik, Ivujuvik, Salluit, Kangigsujjuaq. Pour la région 18, toutes les communautés de ce territoire sont visées.

Montant pour une année :

	Moins de deux (2) ans de service continu dans l'établissement dans le Grand-Nord	Entre deux (2) et trois (3) ans de service continu dans l'établissement dans le Grand-Nord	Plus de trois (3) ans de service continu dans l'établissement dans le Grand-Nord
Secteur III Les communautés visées sont Kuujuaq, Kuujuarapik, Mistissini, Ouje-Bougoumou, Whapmagoostui, Chisasibi, Waswanipi.	5 000 \$	7 000 \$	9 750 \$
Secteur IV Les communautés visées sont Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska (Nemiscau), Inukjuak, Puvirnituq, Umiujaq.	6 000 \$	8 000 \$	10 750 \$
Secteur V Les communautés visées sont Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit.	7 000 \$	9 000 \$	11 750 \$

Le montant de l'indemnité est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire compris dans un secteur décrit ci-haut, dans le cas où cette affectation est de moins d'un an. Pour la personne salariée à temps partiel, le montant de l'indemnité est au prorata des heures rémunérées.

L'indemnité est répartie et versée à chaque période de paie.

Les années de service accumulées dans l'établissement dans le Grand-Nord pour la personne salariée déjà à l'emploi de l'établissement au moment de l'entrée en vigueur de la présente mesure sont reconnues. Les années de service antérieures déterminent donc le niveau de l'indemnité reçue par la personne salariée, selon le secteur où elle travaille. Dans le cas où la personne salariée est embauchée entre la date d'entrée en vigueur de la présente mesure et le 30 mars 2015, le calcul du nombre d'années de service est effectué à compter de la date de son embauche dans l'établissement dans le Grand-Nord.

L'employeur cesse de verser l'indemnité si la personne salariée quitte délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. L'indemnité provisoire est toutefois maintenue comme si la personne salariée était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident du travail ou maladie professionnelle. La personne salariée qui bénéficie

d'une absence sans solde n'a pas droit à l'indemnité provisoire même si cette absence est d'une durée inférieure à trente (30) jours et même si elle ne quitte pas le territoire.

Cette indemnité n'est pas cotisable aux fins du régime de retraite.

Cette indemnité est une indemnité administrative non incluse à la convention collective.

Cette mesure temporaire s'ajoute, pour les établissements concernés, aux dispositions nationales actuelles de la convention collective pour le personnel visé. Elle n'a aucun caractère permanent et ne peut constituer un droit acquis pour le personnel concerné, ni être considérée comme un engagement du ministère de la Santé et des Services sociaux à l'inclure dans les conventions collectives actuelles et futures.

Cette mesure temporaire entre en vigueur le 14 septembre 2011 et prend fin le 30 mars 2015.

Coûts (en millions \$) :

Période financière				
2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Total
2,63	5,31	5,84	6,42	20,20

2. Développement de deux programmes de formation par parrainage

En vue de former une relève parmi la population locale du Grand-Nord afin que celle-ci occupe graduellement les postes disponibles dans les établissements de cette région, il faut élaborer et mettre en œuvre deux programmes de formation par parrainage d'une durée de deux ans, mieux adaptés au mode de vie de la population locale que la formation traditionnelle.

Le premier programme de formation par parrainage est en travail communautaire et vise à former la personne salariée détenant le titre d'emploi d'aide social (catégorie 4) ou de travailleur de quartier ou de secteur (catégorie 2) pour qu'elle occupe ultérieurement le poste de travailleur communautaire (catégorie 4).

Le second programme de formation par parrainage est en techniques administratives et vise à former la personne salariée détenant le titre d'emploi d'agent administratif classe 1 et 2 (catégorie 3) pour qu'elle occupe ultérieurement le poste de technicien en administration (catégorie 3).

Au terme de ces deux programmes de formation, les apprentis (aides sociaux, travailleurs de quartier, agents administratifs) recevront environ 200 heures de formation.

Compte tenu de l'objectif poursuivi par cette mesure, qui est de former une relève locale, et considérant l'engagement du gouvernement du Québec en vertu de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois de faciliter l'accès au milieu de travail aux Inuits et aux Cris et de leur offrir des programmes de formation spéciaux pour les aider à surmonter les obstacles qui pourraient nuire à leurs possibilités d'emploi et d'avancement, cette mesure s'adresse prioritairement à ces derniers.

Cette mesure implique aussi la création d'équipes spécialisées de parrains (travailleurs communautaires et techniciens en administration) qui effectuent des activités de parrainage à l'intention des apprentis. Ces parrains reçoivent une formation « relative au parrainage » d'environ 40 heures et sont recrutés parmi le personnel en place, selon les besoins des différentes communautés.

Une promesse de reclassification et d'embauche dans le titre d'emploi de travailleur communautaire ou de technicien en administration est signée entre l'établissement nordique et l'apprenti, à la condition que ce dernier termine la formation avec succès et s'engage à effectuer les fonctions de travailleur communautaire ou de technicien en administration.

2.1 Octroi d'une prime de parrainage de 5 % pour la personne salariée qui agit à titre de parrain

Une prime de parrainage au taux de 5% est versée pour les travailleurs communautaires et les techniciens en administration qui agissent à titre de parrain dans le cadre des deux programmes de formation par parrainage. Cette prime est versée à compter du début du programme de formation et jusqu'au 30 mars 2015.

Cette prime, versée sur chaque paie, est applicable aux heures travaillées à titre de parrain. Elle n'est pas cotisable aux fins du régime de retraite.

Coûts (en millions \$) :

Mesure	Période financière				Total
	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	
Développement des deux programmes de formation	0,06	0,24			0,30
Parrainage – Formation Apprentis		0,31	0,75	0,44	1,50
Parrainage – Formation Parrains		0,14			0,14
Parrainage – Prime 5%		0,05	0,13	0,12	0,30

3. Mesures locales

Les parties locales conviennent de mesures d'organisation du travail émanant du milieu visant l'encadrement professionnel, par exemple le coaching, le tutorat, le mentorat ainsi que la mise en application d'une formation en ce qui a trait aux réalités du Nord.

Une portion de 700 000 \$ de l'enveloppe totale est réservée à cette fin. Ces sommes seront allouées après autorisation du ministère de la Santé et des Services sociaux.

Cette mesure prend fin à l'épuisement des sommes consenties ou au plus tard le 30 mars 2015.

Coûts (en millions \$) :

Période financière				
2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Total
	0,23	0,23	0,24	0,70

4. Mesures sans budget (pour information)

- Mise en place de postes partagés (alternance 10 semaines au Nord - 10 semaines au Sud);
- Création d'une table de concertation réunissant le Conseil Cri de la Baie-James, la Régie régionale Nunavik, les Commissions scolaires Crie et Kativik, les établissements du réseau de la santé et les syndicats locaux.

5. Marge de manœuvre

Au plus tard le 1^{er} avril 2014, le ministère de la Santé et des Services sociaux dresse un rapport quantitatif de l'utilisation des sommes affectées aux mesures. Ce rapport est remis aux parties nationales. Advenant que des sommes ne soient pas engagées jusqu'au 30 mars 2015 dans le cadre des mesures prévues, des représentants des parties nationales se rencontreront afin d'établir les modalités de l'utilisation des sommes restantes, en respect de l'enveloppe budgétaire disponible et des modalités de la lettre d'entente no. 37.

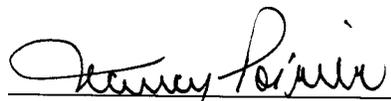
Récapitulatif de l'estimation des coûts (en millions \$)

Mesure	Période financière				Total
	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	
1. Indemnité provisoire	2,63	5,31	5,84	6,42	20,20
2.a) Développement des deux programmes de formation	0,06	0,24			0,30
2.b) Parrainage – Formation Apprentis		0,31	0,75	0,44	1,50
2.c) Parrainage – Formation Parrains		0,14			0,14
2.d) Parrainage - 5%		0,05	0,13	0,12	0,30
3. Mesures locales		0,23	0,23	0,24	0,70
Marge de manœuvre				1,86	1,86
TOTAL	2,69	6,28	6,95	9,08	25,00

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé le 14 avril 2012.

**LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET
DES SERVICES SOCIAUX (CSN)**

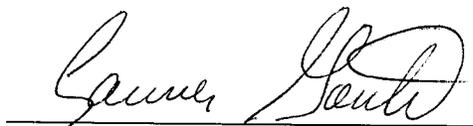
**LE COMITÉ PATRONAL DE
NÉGOCIATION DU SECTEUR
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES
SOCIAUX (CPNSSS)**



Nancy Poirier



François Perron



Laurier Goulet



Karine Pelletier