



**syndicat
national**



**Enquête sur les
rajustements du marché
et
les primes de rendement**

Résultats de l'enquête

Ottawa

décembre 2003



Introduction

POUR CHAQUE traitement médical réussi, il existe une équipe de professionnelles et professionnels de la santé hautement qualifiés qui participe intimement à chaque étape reliée aux soins d'un patient. Ces personnes membres de l'équipe de soins de santé sont essentielles aux soins de santé accessibles et de bonne qualité et elles exercent une influence dans la formation du système de soins de santé de qualité au Canada.

Cependant, depuis les dernières années, les professionnelles et professionnels de la santé et leur syndicat, les employeurs, les gouvernements et autres intervenants ont exprimé leurs préoccupations au sujet des pénuries graves dans certaines professions. Ces pénuries se produisent à une période où les problèmes reliés à l'attrition, les pressions du marché, les compétences nécessaires et les demandes de services, entre autres, continuent d'augmenter.

Sans niveaux adéquats de dotation en personnel et une répartition appropriée des professionnelles et professionnels de la santé, le système de soins de santé ne peut pas offrir de soins de qualité supérieure auxquels les Canadiens s'attendent. Non seulement les niveaux insuffisants de dotation en personnel auront des répercussions négatives sur les soins des patients, mais l'épuisement professionnel fera également des ravages sur le moral des employés, amplifiant ainsi le défi déjà difficile de recruter et de garder les professionnelles et professionnels de la santé.

En réponse à leur besoin en matière de répartition et de disponibilité adéquates des professionnelles et professionnels de la santé, les employeurs et les syndicats sont en train de prendre des mesures pour soutenir les efforts reliés au recrutement et au maintien de l'effectif. Un nombre toujours grandissant de professionnelles et professionnels de la santé du Canada se voit offrir un rajustement du marché et des primes de rendement, tant sur le plan financier que sur d'autres plans et ce, à titre de moyen pour maintenir l'effectif et recruter des travailleuses et travailleurs.

Il est fort probable que la tendance concernant les rajustements du marché et les primes de rendement ouvertes prendront de l'élan et s'intensifieront davantage dans les années à venir. En tentant d'améliorer notre base d'information au sujet de ces moyens pour



recruter et garder les professionnelles et professionnels de la santé, le Secrétariat des professionnelles et professionnels de la santé du Canada (SPSC) a récemment distribué un sondage à ses membres.

Les syndicats faisant partie du SPSC représentent la grande majorité des professionnelles et professionnels de la santé qui travaillent dans le secteur public au Canada et un petit pourcentage de professionnelles et professionnels travaillant dans le secteur privé. Le texte qui suit est le résumé des réponses au sondage qui, recueillies ensemble, donnent un aperçu de la situation actuelle.

Qui négocient

Est-ce que les syndicats négocient les rajustements du marché pour les postes de professionnelles et professionnels de la santé où il est difficile de recruter et de garder ces professionnelles et professionnels?

CERTAINS syndicats ont négocié des rajustements du marché pour des professions désignées du domaine de la santé jugées susceptibles d'affronter des problèmes en matière de recrutement et de maintien de l'effectif.

Par exemple, le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO / SNEGSP) a négocié des rajustements au niveau régional. En Saskatchewan, la Health Sciences Association of Saskatchewan (H.S.A.S.) a négocié des rajustements du marché dans sa convention provinciale. De plus, la convention collective « provinciale » (en vigueur du 1^{er} avril 2000 au 31 mars 2002) de la Health Sciences Association of Alberta (HSAA / SNEGSP) comprenait des rajustements du marché dans les recommandations du médiateur.

Dans le passé, la Health Sciences Association of BC (HSABC / SNEGSP) a négocié des rajustements dans le système de classification lorsque les attestations d'études d'une profession augmentaient ou lorsqu'il y avait une « difficulté » évidente à combler les postes. Cependant, aucune de ces négociations n'a eu lieu récemment. Dans la convention collective actuelle, un programme de rajustement du marché a été imposé unilatéralement par le gouvernement.



Dans d'autres cas, un syndicat n'a pas négocié mais a «conclu» des rajustements du marché. Dans un cas, l'employeur a instauré une prime de maintien de l'effectif de 10 000,00 \$ pour les dosimétristes médicaux et les radiothérapeutes que le syndicat a acceptée en dehors du processus régulier de négociation collective. Dans cet exemple, qui a eu lieu au Nouveau-Brunswick, l'employeur a décidé seul du montant de la compensation et à qui elle serait attribuée.

Il est à remarquer que de nombreux syndicats n'ont pas négocié du tout de rajustements du marché car la question n'a jamais été soulevée à la table de négociation par le syndicat ou l'employeur.

Quels postes

Quels postes ont reçu les rajustements du marché et/ou des primes de rendement?

UNE GRANDE partie de l'intérêt portée sur le recrutement et le maintien de l'effectif a été orientée sur les professions avec des pénuries évidentes qui exigeaient une réponse immédiate. Les professions du domaine de la santé pour lesquelles les syndicats ont négocié des rajustements du marché / primes de rendement sont les suivantes :

- Audiologiste
- Dentothérapeute
- Technicien en neurophysiologie
- Échographiste
- Diététiste
- Répartiteur de soins d'urgence
- Médecin en prévention des infections
- Technologue en imagerie par résonance magnétique
- Technologue médical
- Technicien-spécialiste de laboratoire médical
- Technicien en radiation médicale
- Technicien de médecine nucléaire
- Ergothérapeute
- Orthésiste
- Travailleur paramédical
- Perfusionniste



Pharmacien
Physiothérapeute
Prothésiste
Psychologue
Inspecteur sanitaire
Instructeur en inhalothérapie
Inhalothérapeute
Travailleur social
Orthophoniste
Technologue spécialisé en échographie/ultrasons.

Bien que les pénuries actuelles dans ces professions soient sérieuses, rien n'indique pour l'instant un ralentissement de ces pénuries car les analystes du marché du travail indépendants ont prédit que ces pénuries allaient continuer d'augmenter pendant les dix prochaines années. Bien entendu, des pénuries menacent de se produire également dans d'autres professions reliées à la santé.

Façons de déterminer

Comment savoir si un rajustement du marché est nécessaire?

EST-CE QUE les syndicats ont des critères permettant de nous guider afin de déterminer s'il faut entamer des discussions sur les rajustements du marché? Par exemple, il peut s'agir des taux de disponibilité dans une profession particulière ou de la période de temps dans laquelle un poste reste vacant.

La grande majorité des syndicats des professionnelles et professionnels de la santé repèrent de l'information sur les postes vacants et les postes affichés. Cependant, une politique/critère publié, mis à jour et constamment appliqué présentant les données de base pour déterminer s'il faut entamer des discussions sur les rajustements du marché ne représente pas la norme.

De plus, alors que les taux de disponibilité et les périodes d'affichage de postes sont repérés par de nombreux syndicats, il n'existe souvent pas de formule évidente pour déterminer le nombre de postes vacants nécessaires qui entraînera des conséquences importantes sur une profession / classification. Sans une telle formule, il est plus difficile de déterminer s'il y a ou non un problème de recrutement / maintien de l'effectif et par conséquent, s'il est



nécessaire ou non de demander un rajustement du marché / prime de rendement ; par exemple, la perte d'un travailleur dans un groupe de 20 serait moins sérieuse que la perte d'un travailleur dans un groupe de 2.

La Health Sciences Association of Saskatchewan (H.S.A.S.) est une exception évidente. Il existe un protocole dans sa convention provinciale décrivant un processus pour déterminer si des discussions sur les rajustements du marché sont nécessaires. Les clauses pertinentes de la convention provinciale de la H.S.A.S. sont jointes dans l'*ANNEXE UN*. Le syndicat ou l'employeur peut entamer une discussion sur les rajustements du marché. Si les membres d'une profession abordent le syndicat, celui-ci enverra un questionnaire à chaque membre de la profession afin de déterminer s'il existe un problème de recrutement / maintien de l'effectif. Ce questionnaire figure dans l'*ANNEXE DEUX*.

Une autre façon de déterminer si des discussions sur les rajustements du marché sont nécessaires a été décrite par la HSAA / SNEGSP. La recherche du Syndicat sur les pénuries débute par un ensemble de renseignements non scientifiques obtenus grâce aux réunions des membres et se poursuit avec des sondages généraux. Tous les renseignements gouvernementaux disponibles font également partie de la recherche effectuée par la HSAA / SNEGSP.

La HSAA / SNEGSP s'efforce d'obtenir les mêmes augmentations générales de salaires pour tous les travailleuses et travailleurs dans ses conventions. Grâce à la négociation, les parties identifient les professions qui subissent des pénuries, mais le syndicat ne présente pas de propositions sur des rajustements particuliers du marché pour certaines classifications seulement. Au lieu de cela, la HSAA / SNEGSP forme des sous-comités de membres et ce, à titre d'élément faisant partie du processus normal de négociation, pour effectuer des recherches et servir de témoins experts lorsque les classifications de salaires deviennent une question litigieuse à la table de négociation. Les classifications sont perçues comme étant une question distincte des augmentations générales de salaires ou des suppléments particuliers du marché et elles sont, bien entendu, permanentes plutôt que supplémentaires et temporaires.

Certaines professions, comme les pharmaciens, ont des pénuries bien documentées et ce n'est que dans de rares cas que les taux de



salaires peuvent être rajustés à la mi-période. En tout cas, la HSAA / SNEGSP a insisté pour que toute augmentation particulière s'applique à toutes les étapes dans une classification et non pas seulement aux nouveaux recrutements – ce que les employeurs essaient de faire de temps en temps. Dans un cas, la HSAA / SNEGSP a accepté un supplément particulier à l'heure payé à tous les pharmaciens de l'hôpital Fort McMurray. Cette exception s'appliquait à une situation du marché du travail unique dans cette ville.

Quand négociier

Est-ce que les négociations pour les rajustements du marché ont eu lieu pendant la négociation collective ou outre la table de négociation?

LES RAJUSTEMENTS du marché ont été négociés durant la négociation collective et outre la table de négociation. Par exemple, le SEFPO / SNEGSP a négocié des rajustements du marché à l'échelle régionale grâce à la négociation collective lorsque ses membres en ont fait la demande. La H.S.A.S. a négocié des rajustements du marché à la table de négociation provinciale et en dehors du processus de négociation collective.

En Alberta, avec de petites exceptions, les rajustements du marché sont négociés durant la négociation collective et l'obtention d'un renouvellement de l'entente peut également entraîner un arbitrage obligatoire si la médiation échoue.

La HSABC / SNEGSP a rapporté que des rajustements entre classifications ont eu lieu à la table de négociation dans le passé ; cela entraînait parfois l'approbation d'un « pourcentage de paie » qui était mis de côté pour améliorer certaines classifications. En ce qui concerne la situation actuelle (convention imposée), la nouvelle tendance veut que les rajustements du marché aient lieu indépendamment de la table de négociation – des autorités régionales individuelles offriront des primes de recrutement et du maintien de l'effectif et demanderont au syndicat de s'inscrire / d'appuyer la démarche.



Grille de salaires

Lorsque les rajustements du marché ont été négociés durant la négociation collective, est-ce que les prestations au rendement figuraient dans la grille de salaires ou étaient-elles séparées d'elle?

DIFFÉRENTES APPROCHES ont été utilisées pour l'application des rajustements du marché et des prestations au rendement.

Dans certains cas, les rajustements du marché et les prestations au rendement faisaient partie de la grille de salaires, entraînant l'effet d'augmentation des niveaux de salaire de base et établissant, par conséquent, les salaires de façon plus agressive par rapport à un marché concurrentiel.

Dans le cas des membres de la H.S.A.S., les prestations au rendement figuraient dans la grille de salaires peu importe si la négociation avait eu lieu durant la négociation collective ou en dehors de celle-ci.

Le SEFPO / SNEGSP a rapporté que les rajustements avaient été insérés dans la grille de salaires mais qu'ils avaient pris fin en même temps que la convention et qu'un renouvellement à l'aide de négociations était nécessaire. Une section locale du SEFPO / SNEGSP a négocié une convention ouverte pour permettre la réouverture des rajustements si la négociation centrale recevait une augmentation salariale plus élevée. De plus, dans le processus central, la différence entre l'augmentation de la négociation centrale et ce que l'employeur avait déjà donné serait l'augmentation. Si l'augmentation de la négociation centrale n'était pas assez élevée, les employés garderaient l'augmentation originale.

Dans certains cas, les rajustements du marché et les prestations au rendement ont été appliqués séparément des niveaux de grille de salaires négociés. Par exemple, dans le cas des membres de la HSAA / SNEGSP, le Supplément particulier du marché, qui s'appliquait à cinq classifications, a été publié dans une lettre d'entente distincte (distincte de la grille de salaires).

L'Association des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick (AEFPNB / SNEGSP) a noté que les prestations au rendement ont été fournies séparément de la grille de salaires sous forme de paiement forfaitaire versé en une seule fois. Dans de



nombreux cas, ces paiements sont considérés comme une prime contractuelle, souvent appelée paiement « de gratification de début de service ».

La situation en C.-B. est la suivante : la seconde grille salariale imposée a engendré une grille salariale supplémentaire, c.-à-d. que la grille A n'inclut pas de rajustement du marché et la grille B inclut le rajustement du marché.

Réévaluation

Lorsqu'il y a eu négociation de rajustements du marché, y avait-il des clauses pour une réévaluation périodique afin de déterminer s'ils étaient encore justifiés? Quel type de critère a été utilisé?

NOUS N'AVONS reçu aucun rapport relié aux rajustements compensatoires multiples du marché en un an pour le même poste/ classification.

Certains syndicats et employeurs se sont mis d'accord pour dire qu'une révision annuelle constitue la façon la plus appropriée de déterminer si des rajustements du marché sont encore justifiés. Les membres de la H.S.A.S. sont dans cette situation.

L'AEFPNB / SNEGSP a expliqué que les prestations au rendement – qui ont été offertes en dehors de la grille salariale sous forme de paiement forfaitaire – ont été renouvelées annuellement à la discrétion de l'employeur.

En Ontario, le SEFPO / SNEGSP n'est pas au courant si des clauses ont été stipulées pour réviser des rajustements du marché négociés.

En Alberta, plutôt que de procéder à une révision annuelle, le maintien des Suppléments particuliers du marché pour certains postes fait maintenant partie de la négociation pour la prochaine convention collective.



Impact

Est-ce que les rajustements du marché ont des répercussions négatives sur d'autres questions négociées dans la convention collective comme la parité salariale ou les plans d'évaluation des emplois?

SELON LE SEFPO / SNEGSP, seulement un hôpital de l'Ontario a calculé le rajustement du marché selon l'augmentation de la parité salariale.

La H.S.A.S. a fait observer que l'un de ses objectifs durant la négociation était de mettre fin à sa participation dans l'évaluation des emplois mais d'utiliser l'argent ciblé pour les augmentations de la parité salariale de la façon qu'elle veut, c.-à-d. des taux normalisés basés sur l'éducation : diplôme (23,39/h), diplôme universitaire (27,75/h), maîtrise (32,37/h) et doctorat (40,77/h).

La parité salariale n'a pas été un sujet de négociation pour la HSAA / SNEGSP. La négociation sur les classifications s'effectue à une table distincte pour la HSAA / SNEGSP. L'existence de suppléments particuliers du marché n'a pas eu d'effet perceptible sur la négociation des classifications ou le reclassement des salaires.

En C.-B., l'évaluation des emplois / les nouvelles classifications se sont poursuivies bien que dans le passé, ces questions aient été très longues et fastidieuses. La résistance aux questions en matière de classification n'a pas changé par l'imposition d'une grille salariale du marché – la résistance a toujours été très forte. La parité salariale ne fait pas partie de la convention.



Réponses

Est-ce que les professionnelles et professionnels de la santé syndiqués répondent positivement ou négativement à l'entente de leur syndicat sur les rajustements du marché pour des postes spécifiques?

DANS TOUT le pays, les réponses des professionnelles et professionnels de la santé syndiqués à l'entente de leur syndicat sur les rajustements du marché pour des postes spécifiques ont été tant positives que négatives.

En Saskatchewan, par exemple, les membres de la H.S.A.S. ont répondu positivement aux rajustements du marché pour des postes spécifiques.

Par contraste, les membres de l'AEFPNB / SNEGSP ont eu une réaction négative. Il y a des pénuries dans la plupart des disciplines reliées aux soins de santé du Nouveau-Brunswick, mais l'employeur choisit arbitrairement les groupes qui recevront une prime au rendement et cette situation a causé des divisions entre les membres de l'AEFPNB / SNEGSP.

La HSAA / SNEGSP a 96 classifications dans l'annexe de salaires de la convention provinciale actuelle et il y a encore plus de classifications au sein des parties locales sur les conditions. Les classifications sont divisées en deux catégories : les techniciens paramédicaux et les professionnels paramédicaux. Les classifications dans chaque catégorie sont divisées en dix classements salariaux. Du moment que les positions relatives se maintiennent dans ces classements, les membres de la HSAA / SNEGSP n'ont pas émis d'objection sur les suppléments particuliers du marché pour des postes spécifiques.

De façon intéressante en Ontario, les rajustements du marché ont créé une division non seulement entre les membres du SEFPO / SNEGSP mais également entre les hôpitaux. Cette situation s'explique par le fait que les plus grands hôpitaux, particulièrement ceux dont la situation financière est puissante, peuvent utiliser les rajustements du marché et les salaires au rendement comme moyen pour « débaucher » le personnel des plus petits hôpitaux avec moins de ressources financières.



Dans ce cas, les rajustements du marché et les salaires au rendement peuvent aider une institution à attirer les professionnelles et professionnels des autres institutions, mais cet outil de recrutement et de maintien de l'effectif est inefficace pour augmenter l'équipe globale de professionnelles et professionnels de la santé et il peut en fait empirer les problèmes qui existent déjà.

Les membres de la HSABC / SNEGSP mécontents de l'imposition de la grille salariale « divisée » entrent dans trois catégories : (a) ceux qui sont mécontents car ils comprennent l'effet qui sème la discorde sur le syndicat ; (b) ceux qui sont mécontents car ils n'ont pas reçu de rajustement du marché; (c) ceux qui sont mécontents car ils n'ont pas reçu assez de rajustement du marché. Le syndicat n'a pas eu assez d'expérience pour évaluer l'effet des récentes initiatives régionales – qui ne font pas partie de la convention collective – pour offrir des primes aux professions ciblées.

Finalement, certains syndicats de professionnelles et professionnels de la santé n'ont pas négocié de rajustements du marché pour aucun groupe et ce, précisément parce qu'ils croient qu'une telle démarche entraînerait un grand mécontentement parmi leurs membres.

Offres à part

Est-ce que les employeurs ont offert des primes de recrutement qui ne faisaient pas partie d'une convention collective?

DE NOMBREUX employeurs offrent des primes de recrutement en plus du salaire ou de l'indemnisation figurant dans la convention collective et certains employeurs ont utilisé des moyens détournés pour entreprendre cette démarche.

La majorité des primes de recrutement viennent sous forme de rétributions monétaires comme les primes d'embauche, les frais de déménagement et les subventions au logement. De plus en plus, par contre, des employeurs offrent des primes non financières pour attirer les professionnelles et professionnels de la santé dans leur institution.



Les exemples courants de primes de recrutement non financières comprennent : des vacances supplémentaires, des horaires souples et établis selon les préférences, une formation supplémentaire et des possibilités en matière de perfectionnement professionnel.

Par exemple, en Ontario, le SEFPO / SNEGSP a rapporté que des employeurs ont offert un éventail de primes de recrutement qui ne faisait pas partie de la convention collective, incluant : les frais de déménagement, trouver un logement pour la personne embauchée, offrir un emploi au conjoint (te) de la personne embauchée, payer les frais de collègue, les dépenses reliées à l'éducation et des voyages gratuits pour les congrès.

D'autres syndicats ont constaté que certains employeurs ont offert 3 000 \$ comme prime d'embauche aux pharmaciens il y a quelques années et ce, sans même consulter le syndicat - voir *ANNEXE TROIS* qui présente un exemple de cette situation en Ontario.

En Saskatchewan, des primes de recrutement ont été offertes et elles ne faisaient pas partie de la convention collective mais elles étaient offertes avant que la personne embauchée ne commence à travailler.

Au Nouveau-Brunswick, les primes sont offertes couramment sans qu'elles ne fassent partie de la convention collective actuelle.

Bien que la situation suivante dépasse normalement les limites de l'entente entre la HSAA / SNEGSP et les employeurs, celle-ci s'est opposée aux employeurs qui offrent de grosses primes de recrutement aux nouvelles personnes embauchées. Les primes de recrutement se limitent généralement aux employeurs des autorités régionales de la santé du nord de l'Alberta. Cependant, la HSAA / SNEGSP a connu une pénurie grave du marché chez les technologues en échographie dans un environnement métropolitain ; les firmes du secteur privé éloignaient les membres de la HSAA / SNEGSP et cette situation est devenue une préoccupation réciproque avec la Calgary Health Authority. Une lettre d'entente a été rédigée et elle renfermait des primes de recrutement et de maintien de l'effectif pour les technologues en échographie.

Les frais de déménagement de l'employé sont parfois négociés avant le début de l'emploi et la HSAA / SNEGSP n'y peut rien. Cependant, les perturbations causées par la Loi 27 – la Modification de la loi sur les relations de travail (restructuration des autorités de la



santé) – peuvent demander aux négociateurs de la HSAA / SNEGSP de négocier un montant pour payer les frais de déménagement au sein des autorités régionales de la santé restructurées. Cette clause existait déjà dans certaines des conventions collectives communautaires de la HSAA / SNEGSP.

Autre information

- LA HEALTH Sciences Association of Saskatchewan a laissé entendre que les programmes d'évaluation des emplois n'ont aucun sens lorsqu'il existe un groupe de travailleuses et travailleurs appartenant à des professions où le recrutement est difficile. Les rajustements du marché dérangent naturellement la hiérarchie des salaires et lorsque la moitié des professions obtient des rajustements du marché, la hiérarchie des salaires change constamment.
- Un autre syndicat a indiqué qu'il a eu des problèmes avec des employeurs qui embauchaient des travailleuses et travailleurs au sommet de l'échelle salariale dans leurs efforts de recrutement. Le syndicat a reçu cette information par hasard car l'employeur ne l'a pas avisé de cette démarche.
- La HSABC / SNEGSP a fait observer qu'il s'agit de l'une des questions les plus difficiles pour un syndicat qui représente une multitude de professions. Alors qu'ils ont essayé d'aborder la question de manière constructive (ex. : un comité de révision, rapport au congrès, engagement des employeurs individuels qui offrent des primes), il semble que ce soit l'une des questions qui galvanise les membres inactifs de manière différente et pas nécessairement de façon positive.

Ces membres expriment souvent de la frustration face au syndicat car ils le perçoivent comme étant inefficace par rapport à la question unique pour laquelle ils demandent une attention particulière. Le syndicat examine présentement les structures de rechange pour identifier les priorités en matière de négociation – une structure pour les questions traditionnelles (ex. : libellé de la convention, indemnités, etc.) et une structure qui répond aux besoins individuels de certaines professions spécifiques.

Une structure qui renferme la combinaison des deux n'est pas efficace selon l'expérience du syndicat.



Questions

Vous avez des questions? Vous voulez plus d'information?

VEUILLEZ CONTACTER Carol Meyer en composant le **(613) 228-9800** ou par courrier électronique à l'adresse suivante : cmeyer@nupge.ca.



ANNEXE UN

Libellé de la convention collective de la H.S.A.S. :
Programme de supplément du marché provincial

LETTRE D'ENTENTE NO 15

Objet : Programme provincial de supplément de marché

Le Programme de supplément de marché est conçu pour s'attaquer aux pénuries spécifiques de main-d'œuvre qualifiée reliées au salaire et ce, grâce à l'utilisation d'un supplément de marché visant à attirer et/ou à maintenir les employés qualifiés là où les initiatives en milieu de travail se sont avérées inefficaces pour relever les défis en matière de recrutement et de maintien de l'effectif. La mise en œuvre d'un supplément de marché a lieu seulement lorsqu'il est nécessaire d'améliorer les capacités des employeurs à garder et/ou de recruter des employés avec les compétences requises pour offrir des services de soins de santé adéquats.

La H.S.A.S., la SAHO et les employés ont convenu que cette lettre d'entente doit aller de concert avec la convention collective et le Programme provincial de supplément de marché et qu'elle doit remplacer toutes les lettres d'entente précédentes ou les dispositions régionales particulières concernant les suppléments de marché quant à la classification nommée. Toutes les demandes de révision de supplément de marché doivent être analysées par le Comité de révision de supplément de marché provincial de la SAHO qui tient compte des critères de révision suivants en matière de marché du travail : impacts reliés à la prestation des services, taux de roulement, analyse des taux de postes vacants, analyse des questions en matière de recrutement et conditions salariales et du marché.

1. Il est entendu qu'un supplément de marché doit être mis en œuvre pour la date d'entrée en vigueur de la signature de la convention collective qui s'applique aux classifications suivantes :

1. Pharmacien
2. Thérapeute dentaire
3. Répartiteur de soins d'urgence
4. Ergothérapeute
5. Physiothérapeute
6. Orthésiste
7. Technicien médical d'urgence
8. Perfusionniste
9. Inhalothérapeute
10. Prothésiste

Il est entendu que ces classifications ne seront pas visées par la décision ainsi qu'il est fait mention dans la lettre d'entente ayant pour objet : Décision du supplément de marché jusqu'au 1er juillet 2003, à moins d'entente mutuelle par la SAHO et la H.S.A.S.

2. Les taux de salaire complétés d'un supplément de marché doivent être payables à tous les employés admissibles dans les classifications des grilles salariales, visées par les paragraphes 4 et 5 ci-dessous.
3. Les employés doivent être admissibles aux taux de salaire complétés d'un supplément de marché ci-dessus s'ils sont embauchés à la date à laquelle les parties s'entendent sur le supplément ou s'ils sont embauchés après la date de la mise en oeuvre du supplément de marché.
4. Les taux de salaire complétés d'un supplément de marché doivent être révisés chaque année à partir de la date de l'entente conclue par la H.S.A.S. et la SAHO ou la décision de l'arbitre responsable du supplément de marché. Si le Comité de révision de supplément de marché détermine qu'un supplément de marché supplémentaire est justifié, alors la H.S.A.S. et la SAHO doivent se rencontrer pour négocier un nouveau taux de salaire complété d'un supplément de marché. Si le Comité décide qu'un supplément de marché n'est plus nécessaire, alors le taux de salaire complété d'un supplément de marché doit être bloqué ; de plus, les employés actuels et les employés nouvellement embauchés ont le droit de recevoir le taux de salaire complété d'un supplément de marché jusqu'à ce que le taux de la grille salariale de la convention collective corresponde à celui-ci ou le dépasse.
5. Dans le cas où une augmentation de taux de salaire complété d'un supplément de marché serait appliquée à une classification, le présent écart salarial de huit pour cent (8 %) entre ladite classification bénéficiant de l'augmentation de supplément de marché et tout autre niveau supérieur, dans la même série de classifications, l'application d'un écart de huit pour cent (8 %) doit être examinée et maintenue, le cas échéant.
6. Si, à la suite d'augmentations économiques ou de rajustement de classification, le taux de la grille salariale de la convention collective est augmenté à un chiffre dépassant le taux de salaire complété d'un supplément de marché, alors le taux de la grille salariale de la convention collective s'applique et le taux de salaire complété d'un supplément de marché n'est plus en vigueur.
7. Il est entendu que le taux de salaire complété d'un supplément de marché est distinct du taux de la grille salariale de la convention collective et n'est pas soumis à des augmentations économiques ou à un rajustement de classification durant la période de validité de la convention collective (qui est du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2004). Cependant, cette clause n'empêche pas une révision annuelle du supplément de marché d'avoir lieu et, le cas échéant, une augmentation de salaire complétée d'un supplément de marché peut être accordée et pourrait inclure une augmentation économique.

8. Ce supplément de marché doit être considéré comme gains ouvrant droit à pension ; il doit être soumis à des retenues légales et aux déductions des cotisations syndicales selon la formule que le syndicat détermine.
9. Dans le cas où la H.S.A.S. ou la SAHO voudrait modifier ou faire cesser les clauses ou les conditions de cette lettre d'entente, la partie qui prend une telle décision doit soumettre à l'autre partie un avis de modification ou d'interruption de quatre-vingt-dix (90) jours. Les parties doivent se rencontrer dans un délai ne dépassant pas quatorze (14) jours civils dès réception de l'avis pour discuter de la question.

LETTRE D'ENTENTE NO 16

Objet : Détermination des taux reliés au supplément de marché

Il est entendu que les employeurs et/ou la H.S.A.S. identifieront les domaines/classifications où les pénuries de main-d'œuvre qualifiée gênent ou gêneront la prestation de services. La partie ou l' (les) employé(s) peut envoyer une recommandation au Comité de révision de supplément de marché provincial de la SAHO. Pour la mise en œuvre d'un taux de salaire complété d'un supplément de marché, les dispositions suivantes doivent s'appliquer :

1. Le Comité de supplément de marché provincial doit rendre sa décision dans un délai ne dépassant pas quarante-cinq (45) jours après la date à laquelle le Comité demande de l'information sur le marché du travail à l'affiliation des employeurs de la SAHO. Le Comité doit demander cette information aux employeurs dans un délai ne dépassant pas quinze (15) jours après la date à laquelle la demande a été envoyée au Comité. Si le Comité de supplément de marché provincial ne rend pas sa décision dans le délai mentionné ci-dessus, l'examen pour une demande de supplément de marché doit être renvoyé directement à l'arbitre conformément aux dispositions ci-dessous.
2. La décision reliée aux taux de salaire complétés d'un supplément de marché doit être soumise à une négociation par la H.S.A.S. et la SAHO.
3. Quand une entente sur un taux de salaire complété d'un supplément de marché ne peut pas être conclue par la H.S.A.S. ou la SAHO ou quand le Comité de supplément de marché provincial de la SAHO ne propose pas qu'une classification reçoive un supplément de marché, la question peut être transmise à l'arbitre responsable du supplément de marché, Beth Bilson, pour décision définitive. Dans le cas où Beth Bilson ne serait pas disponible pour prendre une décision et la soumettre en respectant les délais mentionnés ci-dessus, la question doit être transmise à un remplaçant qui est acceptable pour les deux parties, la H.S.A.S. et la SAHO.
4. Lorsque la question est transmise à l'arbitre responsable du supplément de marché, le processus suivant doit être observé :
 - a) L'arbitre responsable du supplément de marché doit être saisi de l'affaire dans un délai ne dépassant pas vingt-huit (28) jours civils après la date à laquelle la question lui a été transmise.
 - b) Dans le cas d'une révision de la question à savoir si un supplément de marché est approprié, la H.S.A.S. et la SAHO doivent présenter seulement les critères de révision reliés au marché du travail figurant dans l'Article 4 (c).

En cas de contestation du taux de salaire complété d'un supplément de marché, la H.S.A.S. et la SAHO doivent proposer un taux de salaire complété d'un supplément de marché et avoir le droit de présenter des documents justificatifs. Des témoins ne peuvent être entendus à l'audition.

- c) Le champ d'application de l'arbitre responsable du supplément de marché sur sa décision concernant un taux de salaire complété d'un supplément de marché ou sa décision préconisant ou non un supplément de marché doit s'en tenir à l'examen des critères de révision suivants reliés au marché du travail :
- Les impacts reliés à la prestation des services : les impacts reliés à la prestation des services sont analysés, incluant des options pour des modèles de rechange en matière de prestation de services.
 - Les taux de roulement : un ratio annuel de rotation (perte d'employés qui avantage les autres employeurs concurrents) à l'effectif actuel en personnel dans n'importe quel poste donné. Une analyse locale des raisons reliées au départ sera nécessaire pour déterminer les tendances pouvant surgir.
 - L'analyse des taux de postes vacants : par quoi la fréquence et le moment où les postes vacants se présentent (c.-à-d. selon les saisons, toujours après un événement, etc.) sont analysés pour connaître les tendances qui peuvent affecter les efforts reliés au recrutement/maintien de l'effectif.
 - L'analyse des questions en matière de recrutement : par quoi les questions comme la durée des périodes de recrutement, les investissements dans la formation, les questions reliées à l'autorisation d'exercer, les questions en matière de disponibilités et de demande, etc. sont analysées pour connaître les tendances qui peuvent affecter les efforts reliés au recrutement/maintien de l'effectif.
 - Les conditions salariales du marché : les niveaux de rémunération de l'employeur concerné sont inférieurs à ceux des autres employeurs où on s'attendrait que ceux-ci recrutent leurs employés ou d'où proviennent les employés d'autres employeurs. Cette situation peut être locale, provinciale, régionale ou nationale selon la catégorie profession et les rapports traditionnels de recrutement. Les points à examiner concernant le coût de la vie peuvent ou non être adéquats au facteur en vigueur dans les comparaisons des salaires du marché.
- d) Le champ d'application de l'arbitre responsable du supplément de marché doit s'en tenir au choix entre la position définitive de la H.S.A.S. ou celle de la

SAHO en cas de contestation d'un taux de salaire complété d'un supplément de marché.

- e) La décision de l'arbitre responsable du supplément de marché doit être publiée dans un délai ne dépassant pas sept (7) jours civils après la date de l'audition. L'arbitre doit inclure suffisamment de détails pour expliquer le motif de sa décision dans sa forme écrite. La décision doit être définitive et obligatoire pour les parties et n'est pas susceptible d'appel.
5. La H.S.A.S. et la SAHO partageront également les frais et les dépenses de l'arbitre responsable du supplément de marché.

LETTRE D'ENTENTE NO 17

Objet : Demandes de supplément de marché

Les parties acceptent que les classifications suivantes soient envoyées ensemble au Comité de supplément de marché provincial de la SAHO par la SAHO et la H.S.A.S. pour examen de demande de supplément de marché sur signature du mémoire d'entente :

Psychologue (Ph.D.)
Coordinateur évaluateur
Médecin en prévention des infections
Inspecteur en santé publique

Il est entendu que le Comité de supplément de marché provincial doit rendre sa décision dans un délai ne dépassant pas 30 jours après la date de la ratification de la convention collective. Si le Comité de supplément de marché provincial ne rend pas sa décision dans le délai mentionné ci-dessus, l'examen pour une demande de supplément de marché pour les classifications ci-dessus doit être renvoyé directement à l'arbitre conformément à la lettre d'entente no16.



ANNEXE DEUX

Questionnaire de la H.S.A.S. portant sur le recrutement
et le maintien de l'effectif

1. Où travaillez-vous? _____
(Si vous êtes à l'extérieur de Regina et de Saskatoon, veuillez inscrire le nom de la ville où vous travaillez. Si vous travaillez à Regina ou à Saskatoon, veuillez inscrire un programme spécifique.)

2. Combien de postes sont prévus au budget pour _____ à l'endroit où vous travaillez? _____ Combien de ces postes sont-ils maintenant vacants? _____

3. Combien _____ ont quitté depuis les cinq dernières années? _____

4. Depuis environ les cinq dernières années, combien de temps a-t-il été nécessaire pour recruter _____ ? _____

Parlez-nous de mesures de recrutement particulières que vous connaissez.

5. Est-ce que les services ont été perturbés par les pénuries de _____ ? Expliquez comment.

6. En quoi les pénuries dans votre profession ont affecté votre propre vie professionnelle (ex. : heures supplémentaires, compromis au niveau des normes professionnelles)?



ANNEXE TROIS

Communiqué du SEFPO / SNEGSP, 6 novembre 2003

OPSEU Press Release

Nov. 6, 2003: Union charges Ottawa Hospitals with Unfair Labour Practices

FOR IMMEDIATE RELEASE November 6, 2003

Union charges Ottawa Hospitals with Unfair Labour Practices

OTTAWA: The union representing health science professionals at the Ottawa Hospitals has charged the hospital administration with bad faith bargaining and unfair labour practices.

The union laid these charges because the hospital is advertising pharmacist positions at 10 per cent more than the current rates.

"One week before the first scheduled date of bargaining, the hospital has attempted to go around the union," said Tami MacDonald, Local 464 President.

"New hires should not be given special treatment. All professions have workloads issues and serious shortages," she added.

"These band-aid solutions won't solve the serious shortages in each profession in our hospital. They should be bargaining these issues in good faith at the table; not with individual members."

Bargaining for professionals is scheduled to start Nov. 14. OPSEU represents about 1,800 staff at the hospital.

-30-

For further information:

Tami MacDonald, Local 464 President
OPSEU Ottawa Office 613-739-9100

2003 Press Release Index | 2002 Press Release Index

Ontario Public Service Employees Union, 100 Lesmill Rd, Toronto, ON M38 3P8 (416) 443-8888 www.opseu.org