

ENTENTE DE PRINCIPE

Table sectorielle

**Assemblée générale
Juillet 2021**

NÉGOCIATION SECTORIELLE FSSS-CSN

- 1) Mesures communes**
- 2) Mesures spécifiques selon les catégories**

- **Modification de l'article 23.17 A) afin de prévoir que la personne salariée à temps complet puisse monnayer des congés pour combler le délai de carence :**
 - Les journées de congé annuel (vacances) accumulées qui excèdent celles prévues à la Loi sur les normes du travail;
 - Un maximum de cinq (5) congés fériés accumulés dans une banque si une telle possibilité a été convenue par les parties locales;
 - Les congés mobiles.
- La personne salariée à temps partiel peut monnayer les journées de congé annuel (vacances) accumulées pour combler le délai de carence.

- Modification du troisième alinéa du paragraphe **23.29** des dispositions nationales de la convention collective afin :
 - **D'augmenter de trois (3) à cinq (5) le nombre de congés de maladie pouvant être utilisés pour motifs personnels;**
 - D'augmenter à **48 heures** le délai d'avis à l'employeur pour la prise de ces congés. L'employeur accorde ces congés de maladie pour **motifs personnels pourvu que la continuité des activités du service soit assurée.**

- **Prévoir à l'article 27 - Allocations de déplacement** que les frais de **stationnement au port d'attache** soient remboursés **lorsque l'utilisation du véhicule est requise** dans l'exercice des fonctions de son poste ou de son affectation.
- Les parties nationales conviennent de poursuivre les discussions sur les frais de stationnement au comité national permanent de négociation.

- **Modification à l'article 25 - Avantages sociaux**
 - Ajout d'un (1) jour additionnel de congé uniquement à l'occasion du décès de l'enfant du conjoint de la personne salariée ;
 - Cinq (5) jours de congé pour le décès de tout enfant, peu importe qu'il soit mineur ou majeur et à charge ou non ;
 - Permettre la prise de congés à compter de la veille, lorsque le décès est prévu, conformément à la Loi concernant les soins de fin de vie ;
 - Permettre que le moment de la prise de congé de façon continue soit au choix de la personne salariée entre la date du décès et celle des funérailles ;
 - Préciser que la notion de funérailles réfère à des funérailles religieuses ou laïques.

- Modification de la **Lettre d'entente n° 39 relative au régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire (CFTÉ-ÉS)** :
 - Permettre à la **personne salariée à temps partiel de prendre son congé dès le début** du régime de CFTÉ-ÉS, en prévoyant que le salaire qu'elle recevrait durant le congé serait établi à partir du nombre de quarts de travail prévu à son poste ;
 - Ajout du motif suivant : **Études et travaux académiques reliés à un titre d'emploi** prévu à la *Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire* ;
 - Prévoir **l'accumulation de l'expérience** de la personne salariée durant le congé.

- Modification de la **procédure de fardeau de tâches** :
 - Prévenir les situations de fardeau de tâches ;
 - Lorsque les parties s'entendent sur l'existence d'un fardeau de tâches, le comité peut émettre des recommandations. Advenant une mésentente, l'arbitre a juridiction ;
 - L'augmentation à dix (10) jours des délais prévus au paragraphe 10.11.

- Modification de **l'article 14 - Procédure de mise à pied** de manière à inclure la notion de statut des personnes salariées lorsque celles-ci sont visées par les mesures spéciales (**section I**) ou par la procédure de supplantation ou de mise à pied (**section II**).
- Modification de **l'article 15 - Sécurité d'emploi** de manière à permettre aux personnes salariées d'être inscrites sur la liste de rappel de l'établissement plutôt qu'être réputées avoir démissionné advenant un refus d'être remplacées.

- **Modification au dernier alinéa du paragraphe 21.01 pour prévoir que la personne salariée se voit reconnaître toutes les années de service accumulées dans le réseau de la santé et des services sociaux aux fins de détermination de son quantum de congé annuel, et ce, peu importe sa date d'embauche.**
- **Étalement des heures de travail sur plus d'une semaine**, après entente entre l'employeur et la personne salariée, selon les modalités convenues entre les parties locales.

- Modification à **l'article 19 -Temps supplémentaire** afin que la personne salariée qui est en disponibilité à l'extérieur de l'établissement et qui intervient **sans avoir à se déplacer**, en plus de recevoir la prime de disponibilité, soit rémunérée au taux applicable pour le temps effectivement consacré à ladite intervention. **Toutefois, la personne salariée sera rémunérée pour un minimum d'une (1) heure** au taux applicable. Un nouveau rappel effectué au cours de la même heure s'effectue en temps continu dans le cadre du premier rappel.

- **Modification à l'article 9.05-2 A) - Prime de soir**
 - La personne salariée dont le quart de travail débute avant 14 h et faisant la majorité de son service après 14 h reçoit, en plus de son salaire, une prime de soir pour les heures travaillées à compter de 14 h.
- Prévoir que lorsqu'une personne salariée œuvrant auprès des bénéficiaires fait l'objet **d'une poursuite pénale ou criminelle** dans l'exercice de ses fonctions, **les frais d'assistance judiciaire raisonnablement encourus pour sa défense lui sont remboursés si elle est acquittée.**

- Prévoir à la section **Classification et reclassification de l'article 8 qu'en tout temps**, pendant la durée de la convention collective, la **reclassification** de la personne salariée qui assume les tâches d'un titre d'emploi dont la rémunération est supérieure à celui qu'elle détient.
- Abolir le paragraphe **19.02** des dispositions nationales de la convention collective qui prévoit que le travail effectué durant un congé hebdomadaire est considéré comme du temps supplémentaire.

- Introduire une **lettre d'intention** qui prévoit que les parties locales s'engagent à promouvoir la **Lettre d'entente n° 36 relative à l'aménagement du temps de travail** :
 - Aux fins de la promotion, les parties locales s'engagent, dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, à négocier les modalités d'application de l'aménagement du temps de travail comme prévu à **l'article 2 de la Lettre d'entente** ;
 - Modifier **l'article 1** et le deuxième (2^e) alinéa de l'article 2 A et 2 C de la **Lettre d'entente 36**, afin de permettre l'admissibilité pour la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet de jour ou œuvrant sur un poste avec quart de rotation et ayant trois (3) années de service et plus.

- Préciser que la définition de la masse salariale servant au calcul des budgets dédiés au développement des ressources humaines correspond au salaire de base excluant toutes primes et tous suppléments ainsi que la rémunération additionnelle.
- Convenir d'une **lettre d'intention** stipulant que les parties souhaitent poursuivre leurs efforts visant la **réduction de l'utilisation de la main-d'œuvre indépendante**, avec comme date d'échéance la veille de l'échéance de la convention collective.

- Introduction d'une lettre d'entente portant sur la mise en place de **projets pilotes relatifs à l'aménagement d'horaires atypiques de fin de semaine.**
- Ces projets pilotes visent à octroyer un **montant forfaitaire** à la personne salariée qui accepte un aménagement de l'horaire de son poste comportant un minimum de 28 heures régulières de travail effectuées sur des quarts de travail pour la période comprise entre le quart de travail de nuit le vendredi et le quart de travail de soir le lundi, dans des services 24/7.

Mise en place de projets pilotes relatifs à l'aménagement d'horaires atypiques de fin de semaine (suite)

La personne salariée doit avoir travaillé la totalité des heures prévues à l'horaire de son poste ou assignation durant cette période pour y avoir droit :

- 50 \$ par fin de semaine travaillée lorsqu'elle a un aménagement d'horaires comportant deux (2) fins de semaine sur trois (3) ;
- 75 \$ par fin de semaine travaillée lorsqu'elle a un aménagement d'horaires comportant trois (3) fins de semaine sur quatre (4) ;
- 100 \$ par fin de semaine travaillée lorsqu'elle a un aménagement d'horaires comportant quatre (4) fins de semaine sur quatre (4) .

Les parties locales souhaitant déployer ces projets pilotes doivent convenir d'une entente temporaire afin de permettre la mise en œuvre des projets pilotes.

Budget global pour la FSSS-CSN de 1,4 M \$.

Forum visant la santé globale des personnes salariées

Les parties nationales mettent sur pied un forum portant sur la santé globale ayant pour mandat :

- **De recommander des projets locaux, régionaux ou nationaux susceptibles :**
 - d'agir en prévention sur la santé et sécurité au travail ;
 - d'améliorer le bien-être des personnes salariées dans leur environnement de travail ;
 - de diminuer le nombre d'absences liées à l'invalidité ainsi que leur durée ;
 - d'améliorer le processus de retour au travail à la suite d'une invalidité dans le respect de la condition de la personne salariée.

Forum visant la santé globale des personnes salariées (suite)

- **De recommander aux parties négociantes un projet de prévention incluant des mesures pour contrer la violence des usagers et de leur famille envers les travailleuses et les travailleurs ;**
- **D'évaluer les offres de formation, notamment en intervention, et de mettre en place des projets locaux, régionaux ou nationaux de formations porteuses visant l'amélioration de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail ;**
- **De mettre en place un programme de formation en intervention favorisant des interventions sécuritaires en milieu de travail :**
 - Dans le cadre de la mise en œuvre du programme, les parties veillent à la composition du programme (plan de cours, fréquence de mise à jour, stratégies de transferts de connaissances, etc.).
 - Les parties conviennent de prioriser certains secteurs de manière à accentuer les bénéfices et concentrer les réflexions.

Forum visant la santé globale des personnes salariées (suite)

- **De produire un bilan aux parties négociantes au plus tard trois (3) mois suivant l'échéance de la convention collective ;**
 - Les parties nationales peuvent convenir de traiter de tout autre sujet relatif à la santé globale des personnes salariées.
 - À compter du 1^{er} avril 2021, et ce jusqu'au 30 mars 2023, un budget non récurrent global pour la FSSS-CSN de 5,840 M \$ par année financière est disponible aux fins de la réalisation des projets.

- De confier au comité national permanent de négociation le mandat d'actualiser et de moderniser la convention collective sur certains sujets, dans la mesure où les parties négociantes y consentent.

Création d'un **comité interronde** relatif aux **problématiques de main-d'œuvre, à l'attraction et la rétention et à la valorisation** :

- D'identifier des mesures pour valoriser et promouvoir les emplois dans le réseau de la santé et des services sociaux ;
- De dresser un état de la **privatisation** dans le réseau de la santé et des services sociaux, incluant notamment les services de sécurité privés ;
- D'identifier les enjeux relatifs aux **changements technologiques** dans le réseau de la santé et des services sociaux ;
- D'identifier des mesures pour soutenir le **développement des compétences** de la main-d'œuvre ;
- D'identifier des solutions pour répondre aux problèmes de main-d'œuvre, d'attraction et de rétention et de précarité ;
- De discuter du **télétravail** ;
- De convenir, s'il y a lieu, de formuler des recommandations au cours des travaux ;
- De formuler des recommandations aux parties négociantes au plus tard le 30 juin 2022.
Les parties peuvent également convenir de formuler des recommandations en cours de travaux du comité.

- **Création d'un comité national interronde portant sur l'amélioration des mécanismes de règlement des litiges, sur le règlement des griefs, et sur l'arbitrage et l'arbitrage médical :**
 - L'introduction d'un mécanisme de médiation-arbitrage à la convention collective ;
 - La divulgation préalable de la preuve ;
 - Le fonctionnement du greffe et l'opportunité de soumettre des griefs à la procédure de nomination d'arbitre prévue à l'article 100 du *Code du travail* ;
 - La révision de la procédure de griefs, dont notamment la procédure sommaire ;
 - La révision du processus d'arbitrage médical en regard des mandats des arbitres médicaux et de la nomination de ceux-ci, des spécialités prévues, de la transmission d'information et de la période de récupération ;
 - Tout autre sujet convenu entre les parties.
- Le comité formule des recommandations aux parties négociantes au plus tard le 30 juin 2022. De plus, les parties pourront convenir de formuler des recommandations au cours des travaux du comité.

- **Création d'un comité national intersyndical interronde portant sur la révision du mécanisme de modification à la Nomenclature :**
 - L'ensemble des dispositions du mécanisme de modifications à la Nomenclature ;
 - Les modalités de fonctionnement du CNE ;
 - Les modalités d'évaluation des emplois ;
 - Le processus d'arbitrage prévu à l'article 31 des dispositions nationales de la convention collective ;
 - Produire un rapport et des recommandations à présenter aux parties négociantes au plus tard le 30 juin 2022 ;
 - Prévoir la possibilité que les recommandations conjointes puissent être mises en place en cours de convention collective.

Comité paritaire national concernant les personnes salariées travaillant dans certains territoires aux prises avec des problèmes de disponibilité de main-d'œuvre

Dans le but de :

- **Trouver des solutions pour les établissements aux prises avec une situation particulière de disponibilité de main-d'œuvre** pour certaines catégories de personnel :
 - Les personnes salariées de la catégorie 1 œuvrant aux Îles-de-la-Madeleine ;
 - L'ensemble des personnes salariées œuvrant sur les territoires du Nunavik (région 17) et des Terres-Cries-de-la-Baie-James (région 18).

MESURES COMMUNES - INTERRONDE



Comité paritaire national concernant les personnes salariées travaillant dans certains territoires aux prises avec des problèmes de disponibilité de main-d'œuvre (suite)

Dans le but de :

- Documenter et analyser les problématiques d'attraction et de rétention
- Convenir de projets
- Faire des recommandations aux parties négociantes notamment quant aux mesures structurantes :

Pour les régions 17 et 18, ces recommandations porteront notamment sur :

- la révision de l'indemnité provisoire annuelle pour la personne salariée œuvrant dans un établissement du Grand-Nord ;
- la mise en place de mesures visant la formation du personnel sur les réalités autochtones, y compris certaines mesures de rémunération des formateurs.

À compter du 1^{er} avril 2021, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, un budget non récurrent de 1 M \$ par année financière est disponible aux fins de la réalisation des projets.

- **Rétroactivité salariale** pour le titre d'emploi de candidat infirmier praticien spécialisé ou de candidate infirmière praticienne spécialisée qui a réussi les examens de l'OIIQ en vue de l'obtention de son certificat de spécialiste, à partir de la date de ses examens ou de son entrée en service.
- Prévoir qu'à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, le MSSS consacre annuellement un **budget national équivalent à 0,03 % de la masse salariale de la catégorie 1** dédié aux **infirmiers praticiens ou infirmières praticiennes spécialisées** aux fins de la formation et du développement de leurs compétences. Les budgets seront répartis par le MSSS à chacun des établissements en fonction de leurs effectifs en infirmiers praticiens spécialisés ou infirmières praticiennes spécialisées.

Rehaussement des postes pour les personnes salariées à temps partiel

- Prévoir que la personne salariée à temps partiel détienne un poste qui comporte un minimum de quatorze (14) quarts de travail par vingt-huit (28) jours (*Annexe V*)
- Ajout d'une exclusion à la titularisation de *l'Annexe V* :
« La personne salariée qui poursuit à temps plein des études dispensées par une maison d'enseignement reconnue, et ce, dans une même discipline ou une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi. »

Introduction d'une **lettre d'entente** relative à **l'ajout d'effectifs**, au **rehaussement des postes à temps complet**, à certaines modalités pour rendre le **temps complet attractif** et à l'utilisation du **temps supplémentaire (TS)**, de la **disponibilité** en dehors des heures de travail et de la **main-d'œuvre indépendante (MOI)**

- Ajout de 1000 ETC CHSLD publics ou privés conventionnés
- Ajout de 500 ETC dans les services 24/7 avec une priorité en médecine-chirurgie
- Rehaussement volontaire des postes à temps complet
- Horaire 9/14 de soir
- Prime d'attraction-rétention pour les personnes salariées détenant un poste à temps complet sur le quart de soir, de nuit ou de rotation
- Engagement et suivi de la mise en œuvre de la lettre d'entente.

Lettre d'entente (suite)

Rehaussement volontaire des postes à temps complet

■ **Cibles :**

- 80 % pour les services de CHSLD, d'urgence et d'unités de soins obstétricaux (mère-enfant) ;
- 70 % pour les autres services 24/7.

■ **Dans les 60 jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective et de façon simultanée :**

- procéder à l'affichage de tous les postes vacants à temps complet dans les services visés ;
- offrir à toute personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel d'être rehaussée à temps complet sur son poste, dans son service et sur son quart de travail.

Lettre d'entente (suite)

Rehaussement volontaire des postes à temps complet (suite)

- Dans les huit (8) mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, si la cible n'est pas atteinte, procéder à un nouvel exercice de rehaussement.
- Puis, dans les dix-huit (18) mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, si la cible n'est pas atteinte, procéder à un nouvel exercice de rehaussement.
- Une fois la proportion de temps complet atteinte dans l'ensemble des services visés et par regroupement de titres d'emploi dans l'établissement, s'assurer du maintien de celle-ci. L'affichage de postes à temps partiel dans ces services n'est possible que dans la mesure où la proportion visée est respectée.
- La FSSS-CSN s'engage à recommander auprès de ses syndicats affiliés à procéder au rehaussement pour atteindre les cibles prévues dans les services visés, malgré toutes dispositions locales et nationales de la convention collective et toutes ententes particulières.

Lettre d'entente (suite)

Horaire 9/14 de soir

- Permettre, par arrangement local, pour la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours et travaillant sur un quart stable de soir dans un service 24/7, de convertir en temps chômé une partie de la prime de soir majorée afin de pouvoir bénéficier d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire.
- La personne salariée visée qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours pendant vingt-quatre (24) périodes de quatorze (14) jours, bénéficie de un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours :
 - par la réduction de neuf (9) jours de congé férié et trois (3) jours de congé de maladie pour douze (12) périodes de quatorze (14) jours ;
 - Et par la conversion d'une partie de la prime de soir majorée en temps chômé pour l'équivalent de douze (12) jours pour douze (12) périodes de quatorze (14) jours.
- Le mode de conversion de la prime de soir majorée en jours de congé chômé s'établit comme suit :
 - 6 % équivaut à douze (12) jours.

Lettre d'entente (suite)

Prime d'attraction-rétention pour les personnes salariées détenant un poste à temps complet sur le quart de soir, de nuit ou de rotation

- Vise la personne salariée qui détient un poste à temps complet de soir ou de nuit et qui effectue une prestation de travail dans un service 24/7
 - Une prime pour chaque heure travaillée :
 - Quart de soir – jusqu'à 4%**
 - 3 % à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective
 - 1 % à l'atteinte d'une cible de 70 % de postes à temps complet par établissement pour les services 24/7
 - Quart de nuit – jusqu'à 2,5%**
 - 2 % à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective
 - 0,5 % à l'atteinte d'une cible de 70 % de postes à temps complet par établissement pour les services 24/7
 - Les primes prendront fin le 30 mars 2023

Lettre d'entente (suite)

Engagement et suivi de la mise en œuvre de la lettre d'entente

▪ Engagement et suivi local

Le comité de relations de travail est mandaté pour assurer le suivi de la mise en œuvre de la **lettre d'entente**.

À l'égard de l'utilisation de la MOI, de la disponibilité en dehors des heures de travail et du TS :

- Le comité assure un suivi à l'égard du recours au TS, à la disponibilité en dehors des heures de travail et à la MOI ;
- Pour permettre au syndicat de procéder à l'analyse de la situation, le comité convient des informations pertinentes à lui transmettre ;
- Dans le cadre de ces travaux, chacune des parties propose, le cas échéant, des alternatives ou suggestions concernant le recours au TS, à la disponibilité en dehors des heures de la travail et à la MOI, particulièrement en ce qui a trait à l'utilisation de la MOI sur le quart de jour.

Lettre d'entente (suite)

Engagement et suivi de la mise en œuvre de la lettre d'entente (suite)

■ **Engagement et suivi national**

Les parties s'engagent à travailler en collaboration avec le MSSS pour identifier les meilleures pratiques et les domaines d'innovation visant les questions relatives au maintien en poste du personnel de la catégorie 1, au recrutement et aux cibles de personnel à temps complet.

■ **Formation d'un comité paritaire national ayant pour mandat de :**

- Prévoir des indicateurs de main-d'œuvre, notamment, les taux d'absentéisme, de TS et d'utilisation de la MOI ainsi que sur les heures de disponibilité en dehors des heures de travail et en faire une évaluation ;
- Faire le suivi de la lettre d'entente ;
- Assurer un suivi des pratiques et de l'utilisation du TS ainsi que du recours à la MOI et à la disponibilité en dehors des heures de travail, en faire une évaluation et identifier des mesures permettant de les réduire ;
- Faire des recommandations aux parties négociantes ;
- Produire un bilan final des travaux, au plus tard le 31 décembre 2022.

- **Prime d'assiduité pour les quarts de fin de semaine pour les personnes salariées détenant un poste à temps complet**

Prévoir à l'article 9.08 pour la personne salariée de la catégorie 1 qui détient un poste à temps complet œuvrant dans un service 24/7 et qui respecte tous les quarts complets de fin de semaine prévus à son horaire, que la prime de fin de semaine soit rehaussée de 4 % à 8 %.

- **Renouveler la Lettre d'entente no 30** relative à l'encadrement professionnel du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires nouvellement embauché jusqu'au 30 mars 2023.

Rehaussement du nombre d'heures à la semaine de travail

- Rehausser, à la Nomenclature, le nombre d'heures de l'**infirmière praticienne spécialisée** ainsi que celui de la **candidate infirmière praticienne spécialisée** à **40 heures** par semaine ;
- Rehausser, à la Nomenclature, le nombre d'heures de la semaine régulière de travail de **tous les titres d'emploi de la catégorie 1** à **37,50 heures**. Ce rehaussement vise les personnes salariées dont le nombre d'heures actuel est inférieur à 37,50 heures ;
- Pour les **perfusionnistes cliniques**, soustraire de **2 % la prime spécifique** de soins critiques et la prime spécifique de soins critiques majorée.

Abroger, à l'égard du personnel de la catégorie 1, les dispositions prévues à la Lettre d'entente n° 43 (relative au chevauchement interquarts de travail pour certaines personnes salariées).

Prime de supervision et formation pour les perfusionnistes cliniques

- Création d'une nouvelle prime de 10% du salaire horaire pour la personne salariée qui détient le titre d'emploi de perfusionniste clinique, qui assume des responsabilités de supervision du travail d'au moins quatre (4) perfusionnistes cliniques et qui participe, notamment, à leur formation.

Permettre la **reclassification automatique** de la personne salariée détentrice d'un **baccalauréat en soins infirmiers** au titre d'emploi d'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne, sous réserve que ce dernier ou cette dernière s'engage à effectuer les fonctions de ce titre d'emploi.

Modifier l'**Annexe N** - « Conditions particulières à la personne salariée d'un titre d'emploi d'infirmier ou d'infirmière requérant un diplôme universitaire terminal » de manière à :

- Prévoir que le terme « formation académique » désigne la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal prévu aux exigences académiques de la Nomenclature ;
- Pour la personne salariée détenant un diplôme de maîtrise au-delà des exigences à la Nomenclature, qu'elle reçoive une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire horaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon ;
- Pour la personne salariée détenant un diplôme de doctorat au-delà des exigences à la Nomenclature, qu'elle reçoive une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire horaire pour chaque année complétée d'expérience au dernier échelon, jusqu'à un maximum de 3 %.

Directive ministérielle hors convention visant le déploiement des effectifs

- Dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective, le MSSS s'engage à émettre une directive ministérielle hors convention collective visant le déploiement des effectifs du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires en CHSLD public ou privé conventionné.
À l'égard de cette directive, le MSSS s'engage à consulter la FSSS-CSN préalablement.
- Le déploiement des effectifs vise l'ajout de ressources cliniques de la catégorie 1 à l'équipe de soins actuelle selon une cible annuelle d'heures-soins par lit correspondant à l'intervalle de 470 à 500 heures-soins par lit en CHSLD.

Introduction d'une **lettre d'entente** portant sur la mise en place de **projets pilotes** concernant les sujets suivants :

- Le **transfert des connaissances lors du départ à la retraite** de certaines personnes salariées œuvrant dans les services des urgences (0,08M \$)
- L'**autogestion des horaires** (0,15M \$)
- Comité paritaire national de suivi



Somme forfaitaire versée aux titres d'emplois d'infirmière auxiliaire et d'infirmière auxiliaire chef d'équipe

- Un **montant forfaitaire** est versé à la personne titulaire du titre d'emploi d'**infirmière auxiliaire** ou d'**infirmière auxiliaire chef d'équipe** dont le taux de traitement à l'échelle est inférieur au taux unique du rangement 9.
- Ce montant forfaitaire correspond à la **différence entre le taux unique du rangement 9 et le taux de traitement horaire de la personne salariée des échelons 1 ou 2.**
- Ce montant forfaitaire est versé tout au long de l'année, à chaque période de paie, et ce, pour chaque heure rémunérée dans un titre d'emploi d'infirmière auxiliaire ou d'infirmière auxiliaire chef d'équipe. Par ailleurs, il sera ajusté en fonction de l'avancement de la personne salariée dans son échelle de traitement.
- Le montant forfaitaire n'est ni cotisable, ni admissible au régime de retraite. Les primes versées en pourcentage ne s'appliquent pas sur ce montant forfaitaire.



Rangement applicable du titre d'emploi d'infirmière praticienne spécialisée et infirmier praticien spécialisé

- À partir du 25 janvier 2021, le rangement 28 est applicable au titre d'emploi infirmière praticienne spécialisée.



Entente relative à la reconnaissance des professionnelles en soins suivant la reprise des activités en raison du délestage découlant de la pandémie

- La personne salariée de la catégorie 1 reçoit une prime de 3,5 % de son salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à **l'article 2 de l'Annexe O** et à **l'article 5 de l'Annexe N** pour la période comprise entre la date de signature de la convention collective et le 30 mars 2023.
- La personne salariée perfusionniste clinique ayant travaillé au CHU Ste-Justine, entre le 13 mars 2020 et la date de la signature de la convention collective, reçoit un montant forfaitaire de 6 000 \$, et ce, au prorata des périodes de paie durant lesquelles elle a fourni une prestation de travail à temps complet.
- Le montant forfaitaire sera versé sur la paie comprenant la date suivant de 30 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Entente relative aux griefs visant la contestation de l'application des décrets ou arrêtés ministériels pris en vertu de l'article 118 de la *Loi sur la santé publique* :

- Désistement de l'ensemble des griefs contestant l'application des décrets ou arrêtés ministériels pris en vertu de l'article 118 de la Loi sur la santé publique, et ce, pour toutes les perfusionnistes cliniques.
- Ne pas initier de nouveaux griefs à compter de la signature de l'entente.
- Entente assortie d'une quittance complète, générale et finale au bénéfice de l'employeur.



Entente relative aux griefs visant la contestation de l'application des décrets ou arrêtés ministériels pris en vertu de l'article 118 de la *Loi sur la santé publique* (suite)

Comité paritaire national de médiation :

- Faire la collecte, dans les 45 jours suivant la création du comité, de tous les griefs déposés dans les établissements ou auprès d'autres instances contestant l'application des décrets ou arrêtés ministériels et visant des personnes salariées de la catégorie 1 ;
- Collaborer afin de tenter de dégager des solutions satisfaisantes pour le règlement des litiges visés ;
- Transmettre toutes orientations, convenues dans le cadre des travaux du comité, aux parties locales qui permettent le règlement des litiges visés.

Suivant les règlements obtenus, la FSSS-CSN s'engage, au nom de tous ses syndicats affiliés concernés, à se désister, en leur nom, de tous les litiges visés par des ententes.

Prime spécifique de soins critiques et prime spécifique de soins critiques majorée

- Modification de l'article 9.15 visant la prime spécifique de soins critiques et la prime spécifique de soins critiques majorée pour ajouter aux centres d'activités visés les **unités de soins obstétricaux** (mère-enfant) où les services sont dispensés 24/7.

Création d'une prime milieu en CHSLD pour certains titres d'emploi des catégories 1 et 2

- **Regroupement des titres d'emploi de :**
 - préposé ou préposée aux bénéficiaires
 - Infirmier ou infirmière clinicienne et infirmier ou infirmière praticien
 - Infirmier ou infirmière
 - Infirmier ou infirmière auxiliaire
 - Inhalothérapeute

- **Dans les centres ou sous-centres d'activités visés suivants :**
 - Soins infirmiers aux personnes en perte d'autonomie
 - Soins d'assistance aux personnes en perte d'autonomie
 - Unité d'hébergement et soins de longue durée aux adultes avec un diagnostic psychiatrique
 - Soins infirmiers longue durée – clientèle asilaire
 - Soins d'assistance longue durée – clientèle asilaire
 - Soins infirmiers de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique
 - Soins d'assistance de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique

Création d'une prime milieu en CHSLD pour certains titres d'emploi des catégories 1 et 2 (suite)

- Aux fins d'admissibilité de la prime, il est tenu compte des heures accomplies par la personne salariée détenant un titre d'emploi visé.
- La prime sera versée sur les heures effectivement travaillées ainsi que pour les absence autorisées rémunérées dans un centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD).
- Les regroupement de titres d'emploi visés sont retirés de la Lettre d'entente 40 « Relative à la personne salariée œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée ».

Création d'une prime milieu en CHSLD pour certains titres d'emploi des catégories 1 et 2 (suite)

- **Une prime horaire de 1,43 \$** (pour les personnes salariées travaillant à temps partiel)
- **Une prime horaire majorée de 1,91 \$** (pour les personnes salariées travaillant à temps complet)

Le montant de la prime et de la prime majorée sera recalculé au moment de la signature de la convention collective afin qu'elle représente 6 % et 8 % du taux unique du rangement 9 effectif au moment de l'entrée en vigueur de la prime.

- **Les primes s'appliquent sur toute heure effectivement travaillée incluant les heures supplémentaires, les heures d'absences autorisées et rémunérées dans un centre ou sous-centre d'activité visé.**

- **Modifier la prime de chef d'équipe et d'assistant chef d'équipe** afin de les conserver **uniquement pour les personnes salariées des catégories 2 et 3**, à l'exception des techniciens et professionnels de la catégorie 3.
- **Bonifier la prime de chef d'équipe et d'assistant-chef d'équipe de 17,13 %.**
- Introduction d'une **prime journalière de 2 %** du salaire à la personne salariée des catégories 2, 3 et 4 lorsqu'elle est chargée d'assurer la **supervision d'un ou de plusieurs stagiaires** dans le cadre d'un stage faisant partie d'un programme scolaire.
Cette prime ne peut être cumulative à la prime de coordination et ne peut être versée aux personnes salariées dont le libellé du titre d'emploi comporte une responsabilité de formation ou d'enseignement.

- Augmentation du **budget de développement des ressources humaines** à l'article 13 pour les catégories 2 et 3 de **0,38 % à 0,50 %** de la masse salariale.

- Accorder aux personnes salariées de la catégorie 2 affectées à la surveillance ou à la réadaptation de la clientèle dans la mission Centre jeunesse (CJ), incluant la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ), toute prime récurrente convenue pour les personnes salariées de la catégorie 4, en prévoyant les contreparties qui en découlent, le cas échéant.
- Les services suivants sont exclus :
Contentieux, recherches d'antécédents et retrouvailles, médiation familiale et le réseau d'enseignement universitaire.

Création des titres d'emploi suivants :

- Agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique - chef d'équipe
- Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal - chef d'équipe
- Agent ou agente d'intervention - chef d'équipe

Le rangement accordé à ces titres d'emploi sera le rangement 9.

Prévoir qu'un **repas est fourni gratuitement** aux personnes salariées du **regroupement des agents d'intervention** lorsqu'elles sont appelées, dans l'exercice de leur fonction, à prendre un repas avec les usagers.

Rehausser la semaine de travail à **36,25 heures** pour les titres d'emploi d'**assistant ou assistante en réadaptation** et d'**agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal**, et à **37,5 heures** pour le titre d'emploi d'**agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique**.

- Cette proposition vise les personnes salariées dont le nombre d'heures est inférieur au nombre d'heures actuel.
- Nonobstant le paragraphe **8.22 des dispositions nationales de la convention collective**, le rehaussement pourra être effectué sans entente locale.

Création du titre d'emploi de préposé aux bénéficiaires-chef d'équipe

Ce titre d'emploi se verra octroyer un taux unique au rangement 10.

Libellé : « Personne qui, tout en travaillant comme préposé ou préposée aux bénéficiaires, assure la coordination des activités d'un groupe de préposés aux bénéficiaires. Elle voit également à leur entraînement qui est orienté vers l'apprentissage et l'intégration des connaissances, notamment : des principes de déplacement sécuritaire des bénéficiaires (PDSB), de la prévention et contrôle des infections ainsi que l'approche relationnelle de soins (ARS). »

Abolition du titre d'emploi de préposé ou préposée certifié A aux bénéficiaires

Les personnes salariées ayant comme titre d'emploi de préposé certifié A aux bénéficiaires sont intégrées dans le titre d'emploi de personne préposée aux bénéficiaires à la date de signature de l'entente de principe.

Révision des libellés des titres d'emploi de PAB et ASSS

Préposé ou préposée aux bénéficiaires (PAB) :

Personne qui fait partie de l'équipe de soins et qui prodigue des soins d'assistance liés aux activités de la vie quotidienne. Elle voit à l'hygiène, au bien-être et à la surveillance des usagers. Elle voit au confort, aux besoins généraux, à l'occupation de ceux-ci, et ce, dans un environnement sécuritaire. Elle les aide dans leurs déplacements, effectue leur transport et peut les accompagner à l'extérieur de l'établissement ;

Elle donne aux usagers des soins de base et communique à l'équipe soignante des informations relatives à l'état de santé et au comportement des usagers ;

Elle peut faire l'installation d'appareils pour lesquels elle est formée. Elle s'assure de la disponibilité, de l'entretien et du bon fonctionnement de l'équipement et du matériel. Elle effectue le transport du matériel, des prélèvements et des dossiers.

Révision des libellés des titres d'emploi de PAB et ASSS (suite)

Auxiliaire aux services de santé et services sociaux (ASSS)

Personne qui, dans un domicile, une résidence, un foyer de groupe ou un milieu de même nature, assume un ensemble de tâches ayant pour but d'accompagner et de supporter l'utilisateur et sa famille ou de suppléer aux incapacités dans l'accomplissement d'activités de la vie quotidienne ou de la vie domestique. Elle voit également à favoriser l'intégration et la socialisation de l'utilisateur dans des activités individuelles et communautaires ;

Elle voit à l'hygiène, au bien-être, au confort, à la surveillance et aux besoins généraux des usagers. Elle fait l'installation de certains appareils ou donne certains soins invasifs et non invasifs d'assistance aux activités de la vie quotidienne, pour lesquels elle a été formée. Elle peut distribuer et administrer des médicaments. Elle peut préparer des repas ou peut effectuer des travaux domestiques ;

Elle renseigne les responsables et les membres de l'équipe de ses observations sur les besoins de l'utilisateur et de sa famille. En collaboration avec les autres intervenants, elle participe à l'identification des besoins de l'utilisateur ainsi qu'à l'élaboration du plan de service ou d'intervention et à la réalisation de celui-ci.

Création d'un **comité de travail portant sur la stabilisation des équipes de PAB et d'ASSS**

PAB œuvrant en centre d'hébergement et de soins de longue durée :

- Proposer des pistes de solutions afin de favoriser et encourager la stabilisation des équipes de PAB œuvrant en CHSLD. Les parties nationales s'engagent à discuter de balises à fournir au palier local afin d'assurer que les PAB puissent bénéficier de postes à temps complet ;
- Effectuer le suivi et l'analyse des effectifs et des ajouts d'effectifs afin de documenter les effets sur les soins et services offerts en CHSLD, sur l'organisation du travail, les conditions de travail et sur les équipes de soins ;
- Effectuer le suivi et l'analyse de différents indicateurs de suivi.

ASSS œuvrant au soutien à domicile :

- Proposer, s'il y a lieu, un ajout d'effectifs requis à la structure de postes pour les ASSS ;
- Documenter et évaluer les enjeux vécus par les ASSS en lien avec la clientèle à domicile, notamment, en ce qui a trait à l'organisation du travail et les conditions de travail ;
- Proposer, s'il y a lieu, la titularisation des ASSS œuvrant au soutien à domicile ;
- Explorer d'autres possibilités visant à améliorer la disponibilité de la main-d'œuvre des auxiliaires aux services de santé et sociaux en fonction des besoins du réseau de la santé et des services sociaux.

Le comité de travail fera des recommandations, conjointes ou non, dans les 12 mois suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Le MSSS s'engage à déposer un projet de modification à la Nomenclature pour les titres d'emploi suivants :

- 2101 – technicien ou technicienne en administration
 - 2102 – technicien ou technicienne aux contributions
 - 2123 – technicien ou technicienne en informatique
 - 2124 – technicien spécialisé en informatique ou technicienne spécialisée en informatique
 - 2333 – technicien ou technicienne en arts graphiques
 - 2369 – technicien ou technicienne en électronique
- La personne salariée qui détient un DEC combiné à un certificat universitaire de premier (1^{er}) cycle pertinent ou une AEC pertinente de 800 heures et plus combinée à de l'expérience pertinente au domaine visé puisse accéder à ces titres d'emploi.
 - Pour le titre d'emploi de technicien spécialisé ou technicienne spécialisée en informatique, l'exigence de quatre (4) années d'expérience est maintenue et biffer « dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente ».
 - Un employeur, un regroupement syndical ou un syndicat peut demander au MSSS une dérogation pour la reconnaissance d'une AEC dont le nombre d'heure est inférieur à 800 heures.



Création du titre d'emploi de technicien ou technicienne juridique

Le rangement accordé à ce titre d'emploi sera le rangement 14.

- Octroyer aux personnes salariées des titres d'emploi de **secrétaire médicale** et d'**agent ou agente administrative, classes 1 à 4 œuvrant au service de l'urgence, une prime de 195,00 \$ par tranche de 400 heures** effectivement travaillées.

Les heures effectivement travaillées incluent le temps supplémentaire et excluent les congés annuels, les congés de maladie et les autres absences rémunérées. La prime est payée lorsque le nombre d'heures prévu est effectué et aucun prorata n'est établi pour le versement de cette prime.

- **Augmentation de 300 ETC** l'effectif pour l'ensemble du personnel de la **catégorie 3 œuvrant au service de l'urgence.**

Modification à la Nomenclature afin d'**ajouter la possibilité d'une semaine de travail à 40 heures** pour les titres d'emploi suivants :

- **Analyste en informatique**
- **Analyste spécialisé ou analyste spécialisée en informatique**
- **Technicien ou technicienne en informatique**
- **Technicien spécialisé en informatique ou technicienne spécialisée en informatique**
- **Opérateur ou opératrice en informatique, classe I**
- **Opérateur ou opératrice en informatique, classe II**

Dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, **offrir** à toute personne salariée détentrice d'un poste à temps complet et à temps partiel, la possibilité d'être rehaussée sur son poste sur la base d'une semaine normale de 40 heures.

Modification à la Nomenclature afin d'ajouter la possibilité d'une semaine de travail à 40 heures (suite)

Lorsqu'un poste est rehaussé sur la base d'une semaine normale à 40 heures, que ce soit à temps partiel ou à temps complet, il devient sur la base d'une semaine normale de 40 heures de façon définitive.

Dans les soixante (60) jours de l'échéance de la convention collective, la personne salariée se voit offrir la possibilité de :

- rehausser son poste sur la base d'une semaine normale de 40 heures ;

Ou

- opter pour la semaine normale du poste ou de l'affectation telle que prévue avant le rehaussement des heures de travail.

Ces modalités d'application prennent fin au 30 mars 2023.

Le rehaussement pourra être effectué sans entente locale.

Projet pilote visant l'**uniformisation des tests de qualification** des exigences requises pour la dotation de poste des titres d'emploi d'agente administrative classe 2 (administration et secrétariat)

- Procéder à la détermination des tests d'évaluation requis (contenu et nombre) ;
- Requérir la conception des tests d'évaluation et des corrigés associés ;
- Veiller à la mise sur pied d'une plateforme de diffusion ;
- Procéder à l'implantation, après consultation et collaboration avec le syndicat local ;
- Prévoir le suivi et partage d'informations entre les parties.

Un budget non récurrent de 0,075 M \$.

Suivant les modalités énoncées à la Lettre d'entente n° 31 et à la suite des recommandations conjointes émises par les parties négociantes au MSSS et entérinées par celui-ci, le MSSS élabore un **cadre de référence** ainsi qu'un **référentiel de tâches** pour les titres d'emploi d'agente administrative (classes 1, 2, 3, 4, secteur secrétariat et administration), de secrétaire médicale, d'adjointe à la direction et de technicienne en administration.

Dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, le MSSS soumet à la FSSS-CSN le cadre de référence ainsi que le référentiel de tâches pour fins de commentaires avant sa transmission aux établissements.

Secrétaires médicales

- À compter de la date de signature de la convention collective, la personne salariée du titre d'emploi de **secrétaire médicale** reçoit une **prime de 3 %**, et ce, jusqu'au 30 mars 2023.
- La prime s'applique sur le taux de salaire, ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.
- Le pourcentage de la prime est diminué de tout correctif salarial lié à un règlement ou une décision de la CNESST ou d'une autre instance concernant les plaintes de maintien de l'équité salariale, jusqu'à un maximum de 3 %.

- **Abroger la prime de coordination professionnelle (Annexe G) et la remplacer par une prime de responsabilité de 5 %**
 - Pour la personne salariée qui se voit confier la supervision et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes salariées, sans égard aux titres d'emploi et à la catégorie de personnel à laquelle elles appartiennent.
 - La prime de responsabilité est applicable aux personnes salariées techniciennes et professionnelles de la catégorie 3 (classées dans les codes 1000 et 2000) ainsi qu'aux personnes salariées de la catégorie 4.
 - La prime ne peut être versée aux personnes salariées dont le libellé du titre d'emploi comporte une responsabilité de supervision et de coordination.

- **Indemnité provisoire annuelle pour la personne salariée œuvrant dans un établissement du Grand-Nord**

Modification des paliers de l'indemnité annuelle provisoire prévue à la **Lettre d'entente 37 relative à la personne salariée œuvrant dans un établissement du Grand-Nord**, et ce, afin de prévoir les paliers suivants :

- 1^{er} palier : Moins d'un an de service continu dans un établissement du Grand-Nord
- 2^e palier : Entre un (1) et trois (3) ans de service continu dans un établissement du Grand-Nord
- 3^e palier : Trois (3) ans et plus de service continu dans un établissement du Grand-Nord

Les coûts liés à cette modification des paliers sont déduits du budget prévu au comité paritaire national concernant les personnes salariées travaillant dans certains territoires aux prises avec des problèmes de disponibilité de main-d'œuvre.

Modifier les articles 11 et 12 de l'Annexe C (*Conditions particulières aux techniciens ou aux techniciennes*), les paragraphes 5.20 et 5.21 de l'Annexe G (*Annexe des professionnels ou professionnelles*) ainsi que les articles 3 et 4 de l'Annexe J (*Conditions particulières aux techniciens ou aux techniciennes en assistance sociale*) de manière à **retirer l'exigence de travailler au moins trois (3) heures pour l'octroi de la prime de soins critiques**, incluant la prime majorée, et de la **prime spécifique de soins critiques**, incluant la prime majorée.

Pérenniser la Lettre d'entente n° 58 (relative à la pratique professionnelle des techniciens et professionnels de la santé et de services sociaux) et la **bonifier de 0,03 % pour atteindre un budget de 0,28 %** de la masse salariale.

Modification à la Nomenclature afin d'**ajouter la possibilité d'une semaine de travail à 37,5 heures** pour les titres d'emploi suivants :

- Travailleur social ou travailleuse sociale
- Éducateur ou éducatrice
- Agent ou agente de relations humaines
- Technicien ou technicienne en éducation spécialisée
- Psychologue
- Psychoéducateur ou psychoéducatrice

Dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, **offrir** à toute personne salariée détentrice d'un poste à temps complet et à temps partiel, la possibilité d'être rehaussée sur son poste sur la base d'une semaine normale de 37,5 heures.

Modification à la Nomenclature afin d'ajouter la possibilité d'une semaine de travail à 37,5 heures (suite)

Lorsqu'un poste est rehaussé sur la base d'une semaine normale à 37,5 heures, que ce soit à temps partiel ou à temps complet, il devient sur la base d'une semaine normale de 37,5 heures de façon définitive.

Dans les soixante (60) jours de l'échéance de la convention collective, la personne salariée se voit offrir la possibilité de :

- rehausser son poste sur la base d'une semaine normale de 37,5 heures;

Ou

- opter pour la semaine normale du poste ou de l'affectation telle que prévue avant le rehaussement des heures de travail.

Ces modalités d'application prennent fin au 30 mars 2023.

Le rehaussement pourra être effectué sans entente locale.

Processus de titularisation pour certains titres d'emploi

L'employeur procède à la titularisation des personnes salariées des titres d'emploi suivant à un poste qui comporte au minimum douze (12) quarts de travail par vingt-huit (28) jours :

- travailleur social ou travailleuse sociale
- éducateur ou éducatrice
- agent ou agente de relations humaines
- technicien ou technicienne en éducation spécialisée
- Psychologue
- psychoéducateur ou psychoéducatrice

Exclusions à la titularisation :

- Les titres d'emploi de 20 ETC et moins par accréditation syndicale.

Processus de titularisation pour certains titres d'emploi (suite)

Les personnes salariées répondant à l'un des critères suivants peuvent se soustraire du processus de titularisation :

- poursuivre à temps plein des études dans une même discipline ou une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi ;
- être détentrice d'un poste dans un autre établissement du RSSS ou du réseau de l'éducation ;
- détenir une charge d'enseignement ;
- être âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus.

Les parties locales peuvent convenir d'autres exclusions.

Mise en place d'un **comité national paritaire** concernant **la charge de travail du personnel de la catégorie 4**

Dans un objectif de documenter les conditions d'exercices des personnes salariées, ce comité a pour mandat d'évaluer la charge de travail, et ce, à partir d'indicateurs convenus entre les parties.

Introduction d'une **lettre d'entente** relative à l'**ajout d'effectifs**, à la **stabilisation des équipes**, au soutien et à la **reconnaissance** des intervenants œuvrant dans la mission **Centre jeunesse** incluant la Direction de la protection de la jeunesse:

- Ajout de 500 ETC
- Processus de titularisation
- Prime Centre jeunesse
- Projet pilote
- Engagement et suivis

**Les services suivants sont exclus : contentieux, recherches d'antécédents et retrouvailles, médiation familiale et le réseau d'enseignement universitaire.*

Lettre d'entente relative (suite)

Processus de titularisation

L'employeur procède à la titularisation des personnes salariées œuvrant auprès de la clientèle en centres jeunesse à un poste qui comporte au minimum douze (12) quarts de travail par vingt-huit (28) jours

Les exclusions à la titularisation :

- Les titres d'emploi de 20 ETC et moins par accréditation syndicale.

Les personnes salariées répondant à l'un des critères suivants peuvent se soustraire du processus de titularisation :

- poursuivre à temps plein des études dans une même discipline ou une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi ;
- être détentrice d'un poste dans un autre établissement du RSSS ou du réseau de l'éducation;
- détenir une charge d'enseignement ;
- être âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus ;

Les parties locales peuvent convenir d'autres exclusions.

CATÉGORIE 4 en centre jeunesse



Lettre d'entente relative (suite)

Prime Centre jeunesse (CJ)

Le CPNSSS s'engage à accorder les primes récurrentes et non récurrentes en CJ, incluant la DPJ, et les avantages s'y rattachant qui seront intervenue avec une organisation syndicale représentant des personnes salariées du réseau de la santé et des services sociaux, en prévoyant les contreparties qui en découlent, le cas échéant.

Mise en place de **trois (3) projets pilotes locaux**, avec financement non récurrent pour la durée de la convention collective :

- 1) co-intervention secteur psychosocial
- 2) intervenant pivot
- 3) communauté de pratiques

Un budget de 0,089 M \$ est disponible pour la réalisation des projets pilotes.

Lettre d'entente relative (suite)

Engagement et suivi local

Le comité local de relations de travail se voit confier pendant la durée de la présente lettre d'entente les mandats suivants :

- assurer le suivi de la mise en œuvre des projets pilotes et de la titularisation prévus à la présente lettre d'entente en prenant compte des indicateurs retenus ;
- faire rapport au comité paritaire national au plus tard le 30 septembre 2022.

Engagement et suivi national

Formation d'un comité paritaire national ayant notamment pour mandat :

- D'analyser l'effet des mesures prévues à la présente lettre d'entente.
- De prévoir des indicateurs de main-d'œuvre, notamment les taux d'absentéisme, de temps supplémentaire et d'utilisation de la main-d'œuvre indépendante et en faire une évaluation.
- De faire des recommandations aux parties négociantes et produire un bilan final au plus tard le 31 décembre 2022.

Questions