

Entente de principe Table sectorielle

Assemblées générales

Janvier et février 2024



Du bon

bord Du bord du
personnel de la santé
et des services sociaux

Contenu de l'hypothèse d'entente de principe

Contenu de l'hypothèse d'entente de principe

- Formation et transfert des connaissances;
- Déjudiciarisation;
- Autogestion des horaires;
- Aménagements du temps de travail;
- Déplacement;
- Temps supplémentaire;
- Primes;
- Ancienneté;
- Main-d'œuvre indépendante;
- Mesures régionales;
- Notion de service;
- Comités nationaux de travail interrondes;
- Autres mesures spécifiques aux catégories de personnel.



Du bon bord
Du bord du personnel de la santé et des services sociaux

L'explication complète est sur notre site Web dans l'article Rencontre d'information – Règlement Équité salariale

PDRH et transfert des connaissances

1. Augmentation du budget PDRH pour le personnel de la catégorie 3;
2. Nouveau budget annuel dédié à la formation et à l'encadrement professionnel pour les personnes salariées ayant moins de deux (2) ans de pratique (catégorie 1, 2 et 4).
3. Le budget pour la catégorie 3 - personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration sera de 0,55 % de la masse salariale



Autogestion des horaires

Introduction d'une lettre d'entente sur l'autogestion des horaires de travail

Composition de l'équipe

- Le processus d'autogestion des horaires (ci-après «autogestion») inclut les personnes salariées titulaires de postes d'un même titre d'emploi. Ce processus inclut également les personnes salariées de ce titre d'emploi de l'équipe volante et à temps partiels occasionnels lorsqu'elles sont affectées pour la durée de la période de l'horaire, dans le service ou unité de soins autogéré.



Autogestion des horaires

Préalablement au déploiement de l'autogestion des horaires pour un titre d'emploi dans un service ou une unité de soins, l'employeur avise le syndicat local du déploiement de l'autogestion. Le syndicat local peut s'assurer de l'adhésion volontaire de l'équipe en autogestion.

Les principales étapes de l'autogestion sont, notamment :

- 1^{re} étape : L'expression de préférences pour les heures associées au poste, les congés, les ajouts de disponibilité et hors disponibilité, l'inscription des heures de garde, les quarts de travail à découvert, et ce, en temps régulier;
- 2^e étape : Ajout de quarts à taux supplémentaire sur une base volontaire;
- 3^e étape : Les besoins restants sont comblés selon les dispositions locales de la convention collective;
- L'affichage des horaires selon les modalités déterminées par l'équipe.



Autogestion des horaires

Si le modèle ne fonctionne pas, l'équipe en autogestion revient à un modèle d'expression des préférences selon les dispositions locales de la convention collective, et ce, jusqu'à la prochaine période horaire.

L'équipe en autogestion et le gestionnaire doivent s'assurer d'intégrer à l'horaire les personnes salariées qui arrivent en cours d'horaire.



Autogestion des horaires

La personne salariée en autogestion peut, de façon volontaire, aménager son horaire de travail, notamment de la façon suivante :

- Avoir une journée régulière de travail de plus de huit (8) heures;
- Choisir un horaire sans égard au respect de l'intervalle minimum de seize (16) heures entre deux (2) quarts de travail lors d'un changement de quart;
- Échanger des quarts de travail à l'intérieur de l'horaire en cours;
- Travailler plus d'une fin de semaine sur deux;
- Choisir un autre étalement des heures ou de la semaine régulière de travail;
- Travailler plus de cinq (5) jours consécutifs.



Autogestion des horaires

À l'exception de l'application du volontariat, l'autogestion ne peut avoir pour effet de modifier les éléments constitutifs du poste d'un membre de l'équipe de travail en autogestion ou de diminuer le nombre d'heures prévu à son poste.



Autogestion des horaires

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

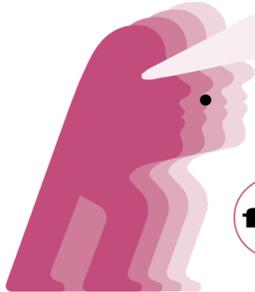
Les parties nationales conviennent de confier au comité national permanent de négociation le mandat de discuter des enjeux rencontrés par les parties.



Autogestion des horaires

Lettre d'entente sur l'autogestion des horaires afin de reconnaître l'assiduité au travail

- Les personnes salariées des quatre (4) catégories de personnel œuvrant dans des services et titres d'emploi visés par l'autogestion des horaires de travail dans un service 24/7;
- Versement d'un montant forfaitaire pouvant atteindre 300 \$ par mois :
 - La personne salariée reçoit un montant forfaitaire de cent dollars (100 \$) lorsqu'elle travaille effectivement l'équivalent d'un temps complet lors de la première période de deux (2) semaines;
 - La personne salariée reçoit un montant forfaitaire de deux cents dollars (200 \$) lorsqu'elle travaille effectivement l'équivalent d'un temps complet lors de la deuxième période de deux (2) semaines, consécutive à la première;
- Au terme de la période de quatre (4) semaines consécutives, la personne salariée qui maintient les conditions d'éligibilité peut recevoir à nouveau les montants forfaitaires susmentionnés, selon la même séquence;
- Le montant forfaitaire reçu est modulé au prorata des heures régulières travaillées lors de la période de référence;
- Cette mesure prendra fin le 30 mars 2028.



Aménagements du temps de travail (ATT)

1. Horaire de 4 jours (Annexe P);
2. Horaires atypiques (Annexe Y);
3. ATT 9/14 de soir pour la catégorie 1 (lettre d'entente n° 35);
4. ATT de jour, de soir, de nuit et sur quart de rotation (lettre d'entente n° 36);
5. Intégration de nouveaux ATT pour les équipes en autogestion des horaires;
6. Intégration d'un nouvel ATT de fin de semaine avec prime bonifiée;
7. Ajout d'un mandat au comité de relation de travail.



Aménagements du temps de travail (ATT)

Ajout d'un mandat au comité de relation de travail

Ce comité est mandaté, notamment, pour assurer le suivi de la mise en œuvre et de l'application des aménagements du temps de travail.



Déplacements

Déplacement volontaire de personnel

- Un nouvel article à la convention collective octroyant des montants forfaitaires à l'occasion d'un déplacement intra ou interétablissement d'une personne salariée volontaire;
- Le déplacement volontaire temporaire de la personne salariée hors de son port d'attache est assujéti aux dispositions locales et nationales de la convention collective de son établissement d'origine;
- Celle-ci continue ainsi de bénéficier de l'ensemble des conditions de travail et de la rémunération qui lui est applicable;
- La personne salariée visée par de tels déplacements ne peut recevoir, quotidiennement, plus d'un montant forfaitaire prévu au présent article;
- Les montants forfaitaires prévus au présent article sont non cotisables et non admissibles au régime de retraite.



Déplacements

Déplacement intraétablissement

La personne salariée qui accepte d'être déplacée temporairement dans une des installations de l'Employeur situées à vingt (20) kilomètres et plus, mais à moins de cent (100) kilomètres de son port d'attache, a droit à un montant forfaitaire de cinquante dollars (50 \$) par jour, en plus des allocations de déplacement prévues à la convention collective.

Lorsque l'installation n'est pas accessible par voie routière, le montant forfaitaire prévu à l'alinéa précédent s'applique même si elle est située à moins de vingt (20) kilomètres.

Lorsque l'installation est située à cent (100) kilomètres ou plus de son port d'attache, le montant forfaitaire prévu aux alinéas précédents est augmenté à cent dollars (100 \$).



Déplacements

Déplacement interétablissement

La personne salariée qui accepte d'être déplacée temporairement dans une des installations d'un autre établissement situé à moins de cent (100) kilomètres de son port d'attache a droit à un montant forfaitaire de cinquante dollars (50 \$) par jour, en plus des allocations de déplacement prévues à la convention collective.

Lorsque l'installation est située à cent (100) kilomètres ou plus de son port d'attache, le montant forfaitaire prévu aux alinéas précédents est augmenté à cent dollars (100 \$).



Temps supplémentaire

1. Augmentation du taux de rémunération à 200 % pour les quarts de travail complet en temps supplémentaire effectué durant la fin de semaine;
2. Conversion du temps supplémentaire sur des quarts de travail de fin de semaine en congé chômé;
3. Priorité de l'accès volontaire au temps supplémentaire aux personnes salariées disponibles à temps complet;
4. L'intervalle minimal entre deux (2) quarts de travail ne peut constituer un frein aux aménagements de temps de travail et à l'autogestion des horaires.



Temps supplémentaire

Augmentation du taux de rémunération à 200 % pour les quarts de travail complets en temps supplémentaire effectués durant la fin de semaine

- Dans les services 24/7;
- Pour des quarts de travail complets la fin de semaine et après la semaine régulière de travail;
- Pour les personnes salariées des quatre (4) catégories de personnel;
- Respect de l'horaire de travail sept (7) jours avant et sept (7) jours après le quart de travail visé;
- Les absences suivantes ne sont pas pénalisantes :
 - les congés annuels prévus au calendrier;
 - les congés fériés prévus au calendrier;
 - les libérations syndicales (internes et externes);
 - la conversion des primes;
 - les congés mobiles;
 - les congés parentaux, incluant les visites médicales liées à la grossesse;
 - les congés prévus à l'horaire aux fins d'aménagement de temps de travail ou d'ententes particulières (ex. : horaire 9/10, horaire 4/32, etc.);
 - les congés sociaux.



Temps supplémentaire

Priorité de l'accès volontaire au temps supplémentaire aux personnes salariées disponibles à temps complet

Malgré toutes dispositions locales à l'effet contraire, si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit d'abord l'offrir en priorité aux personnes salariées à temps complet ainsi qu'aux personnes salariées à temps partiel qui offrent et respectent leurs disponibilités émises à temps complet qui sont disponibles, à tour de rôle, de façon à la répartir équitablement entre ces personnes salariées qui font normalement ce travail dans le service.

L'intervalle minimal entre deux (2) quarts de travail

Ajouter au paragraphe 8.09 de la convention collective l'alinéa suivant :

- L'intervalle minimal entre deux (2) quarts de travail ne peut constituer un frein aux aménagements de temps de travail et à l'autogestion des horaires.



**Du bon
bord**

Du bord du
personnel de la santé
et des services sociaux

Primes milieux

1. Prime de soins critiques;
2. Prime spécifique de soins critiques;
3. Prime Centre jeunesse;
4. Prime TGC;
5. Prime de psychiatrie;
6. Prime pour le personnel de la catégorie 3 œuvrant à l'urgence;
7. Prime RAC;
8. Prime et montant forfaitaire CHSLD;
9. Conditions particulières pour les milieux carcéraux;
10. Prime de tri de linges souillés;
11. Mise à jour des listes d'installations des annexes A, R et T.

Prime de soins critiques

Convention collective 2021-2023	Entente de principe
Prime de 12 %	Palier 1 – 15 %
Prime majorée* de 14 %	Palier 2 – 14 %
*Pour la personne salariée qui offre et respecte une disponibilité 16/28	Palier 3 – 10 %
	<i>Palier 1 — être rémunéré 70 h et +</i>
	<i>Palier 2 — être rémunéré entre 42 h et moins de 70 h</i>
	<i>Palier 3 — être rémunéré moins de 42 h</i>

Prime spécifique de soins critiques

Convention collective 2021-2023	Entente de principe
Prime de 6 %	Palier 1 – 10 %
Prime majorée* de 7 %	Palier 2 – 7 %
*Pour la personne salariée qui offre et respecte une disponibilité 16/28	Palier 3 – 6 %
	<i>Palier 1 — être rémunéré 70 h et +</i>
	<i>Palier 2 — être rémunéré entre 42 h et moins de 70 h</i>
	<i>Palier 3 — être rémunéré moins de 42 h</i>

Prime de psychiatrie

Convention collective 2021-2023	Entente de principe
Prime hebdomadaire de 21,27 \$ en date du 1 ^{er} avril 2022	<p>Palier 1 – 3,5 %</p> <p>Palier 2 – 2,25 %</p> <p>Palier 3 – 1 %</p> <p><i>Palier 1 — être rémunéré 70 h et +</i></p> <p><i>Palier 2 — être rémunéré entre 42 h et moins de 70 h</i></p> <p><i>Palier 3 — être rémunéré moins de 42 h</i></p>

Prime catégorie 3 au service de l'urgence

Convention collective 2021-2023	Entente de principe
Montant forfaitaire de 195 \$ par tranche de 400 heures effectivement travaillées	<p>Palier 1 – 2,5 %</p> <p>Palier 2 – 1 %</p> <p>Palier 3 – 0,5 %</p> <p><i>Définition paliers</i></p> <p><i>Palier 1 — être rémunéré 70 h et +</i></p> <p><i>Palier 2 — être rémunéré entre 42 h et moins de 70 h</i></p> <p><i>Palier 3 — être rémunéré moins de 42 h</i></p>

Primes milieux

Pour l'ensemble des primes milieux vu précédemment :

- La prime est versée sur les heures effectivement travaillées dans les milieux visés, incluant les heures en temps supplémentaires et les heures d'absences autorisées rémunérées;
- Aux fins de l'admissibilité aux différents paliers de primes, ce sont les heures rémunérées qui sont considérées. Ces heures incluent les absences autorisées rémunérées, mais excluent le temps supplémentaire; le tout, sans égard aux milieux et titres d'emploi dans lesquels ces heures ont été travaillées.



Linges souillés

Prime de tri de linges souillés

Les parties conviennent de modifier le texte du paragraphe 9.13 de la façon suivante :

«(...) La personne salariée qui, dans un service de buanderie, est affectée de façon continue au tri **ou** à l'acheminement du linge souillé vers la salle de lavage reçoit en plus de son salaire une prime hebdomadaire de (...)»

**Représente un gain de plus de 60 \$ par période de paie*



Prime de soir

Convention collective 2021-2023	Entente de principe
<p>Prime de 4 % selon les modalités prévues à 9.07</p> <p>Prime majorée de 8 % selon les modalités à 9.08</p>	<p>Palier 1 – 10 %</p> <p>Palier 2 – 7 %</p> <p>Palier 3 – 1,94 \$/h</p> <p><i>Palier 1 — être rémunéré 70 h et +</i> <i>Palier 2 — de base</i> <i>Palier 3 — taux minimum*</i></p> <p><i>*7 % appliqué sur le dernier échelon du rangement 9</i></p>

Prime de soir

Exemple :

Pour un préposé à l'entretien ménager (travaux lourds ou légers)
Rangement 3
(Catégorie 2)

Actuellement, le versement de la prime de soir majorée correspond à environ 1,73 \$ l'heure.

Sur la base de la nouvelle prime (en fonction des taux de salaire applicables au 1^{er} avril 2023) :

- Palier 1 : 2,29 \$ l'heure
- ~~Palier 2 : 1,94 \$ l'heure~~
- Palier 3 : 1,94 \$ l'heure



Prime de soir

Exemple :

Pour un préposé aux bénéficiaires
Rangement 9 taux unique
(Catégorie 2)

Actuellement, le versement de la prime de soir majorée correspond à environ 2,05 \$ l'heure.

Sur la base de la nouvelle prime (en fonction des taux de salaire applicables au 1^{er} avril 2023) :

- Palier 1 : 2,72 \$ l'heure
- ~~Palier 2 : 1,94 \$ l'heure~~
- Palier 3 : 1,94 \$ l'heure



Prime de soir

Exemple :

Pour une agente administrative classe 2
Rangement 8 + majoration
(Catégorie 3)

Actuellement, le versement de la prime de soir majorée correspond à environ 2,00 \$ l'heure.

Sur la base de la nouvelle prime (en fonction des taux de salaire applicables au 1^{er} avril 2023) :

- Palier 1 : 2,74 \$ l'heure
- ~~Palier 2 : 1,94 \$ l'heure~~
- Palier 3 : 1,94 \$ l'heure

Prime de nuit

Convention collective 2021-2023	Entente de principe
Prime de 11, 12 ou 14 % en fonction de l'ancienneté et selon les modalités prévues à 9.07	Palier 1 – 18 % Palier 2 – 14 % Palier 3 – 3,88 \$/h
Prime majorée de 14, 15 ou 16 % en fonction de l'ancienneté et selon les modalités à 9.08	<i>Palier 1 — être rémunéré 70 h et + Palier 2 — de base Palier 3 — taux minimum*</i> <i>*Les taux horaires présentés sont en fonction, à titre indicatif, de la structure salariale au 1er avril 2024. *14 % appliqué sur le dernier échelon du rangement 9</i>

Prime de nuit

Exemple :

Pour un préposé à l'entretien ménager (travaux lourds ou légers)
Rangement 3
(Catégorie 2)

Actuellement, le versement de la prime de nuit majorée (10 ans +) correspond à environ 3,45 \$ l'heure.

Sur la base de la nouvelle prime (en fonction des taux de salaire applicables au 1^{er} avril 2023) :

- Palier 1 : 4,12 \$ l'heure
- ~~Palier 2 : 3,88 \$ l'heure~~
- Palier 3 : 3,88 \$ l'heure



Prime de nuit

Exemple :

Pour un préposé aux bénéficiaires
Rangement 9 taux unique
(Catégorie 2)

Actuellement, le versement de la prime de nuit majorée (10 ans +) correspond environ 4,10 \$ l'heure.

Sur la base de la nouvelle prime (en fonction des taux de salaire applicables au 1^{er} avril 2023) :

- Palier 1 : 4,89 \$ l'heure
- ~~Palier 2 : 3,88 \$ l'heure~~
- Palier 3 : 3,88 \$ l'heure



Prime de nuit

Exemple :

Pour une agente administrative classe 2
Rangement 8 + majoration
(Catégorie 3)

Actuellement, le versement de la prime de nuit majorée (10 ans +) correspond à environ 4,00 \$ l'heure.

Sur la base de la nouvelle prime (en fonction des taux de salaire applicables au 1^{er} avril 2023) :

- Palier 1 : 4,94 \$ l'heure
- ~~Palier 2 : 3,88 \$ l'heure~~
- Palier 3 : 3,88 \$ l'heure



Prime de fin de semaine

Convention collective 2021-2023	Entente de principe
<p>Prime de 4 %</p> <p>Prime majorée à 8 % pour les personnes salariées de la catégorie 1 détenant un poste à temps complet et en service 24/7, à la condition du respect de l'horaire entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.</p>	<p>Palier 1 – 9 %</p> <p>Palier 2 – 5 %</p> <p>Palier 3 – 1,39 \$/h</p> <p><i>Palier 1 — être rémunéré 70 h et +, travailler dans un service 24/7 et respect de l'horaire entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi</i></p> <p><i>Palier 2 — de base</i></p> <p><i>Palier 3 — taux minimum*</i></p> <p><i>*Les taux horaires présentés sont en fonction, à titre indicatif, de la structure salariale au 1er avril 2024.</i></p> <p><i>*5 % appliqué sur le dernier échelon du rangement 9</i></p>

Prime de fin de semaine

Exemple :

Pour un préposé à l'entretien ménager (travaux lourds ou légers)
Rangement 3 au dernier échelon
(Catégorie 2)

Actuellement, le versement de la prime de fin de semaine correspond à environ 0,86 \$ l'heure.

Sur la base de la nouvelle prime (en fonction des taux de salaire applicables au 1^{er} avril 2023) :

- Palier 1 : 2,06 \$ l'heure
- ~~Palier 2 : 1,39 \$ l'heure~~
- Palier 3 : 1,39 \$ l'heure



Prime de fin de semaine

Exemple :

Pour un préposé aux bénéficiaires
Rangement 9 taux unique
(Catégorie 2)

Actuellement, le versement de la prime de fin de semaine correspond à environ 1,03 \$ l'heure.

Sur la base de la nouvelle prime (en fonction des taux de salaire applicables au 1^{er} avril 2023) :

- Palier 1 : 2,45 \$ l'heure
- ~~Palier 2 : 1,39 \$ l'heure~~
- Palier 3 : 1,39 \$ l'heure



Primes d'inconvénient

Horaire	si 70 h et plus	si 70 h et plus en 24/7	Palier 2 : % de base	Taux minimum
Soir	10 %	N/A	7 %	1,94 \$/h
Nuit	18 %	N/A	14 %	3,88 \$/h
Fin de semaine	N/A	9 %	5 %	1,39 \$/h

Primes d'inconvénient

Les primes d'inconvénient sont versées pour les heures effectivement travaillées visées. Elle est considérée ou payée que lorsque l'inconvénient est subi.

Aux fins de l'admissibilité aux différents paliers de primes, ce sont les heures rémunérées qui sont considérées. Ces heures incluent les absences autorisées rémunérées, mais excluent le temps supplémentaire; le tout, sans égard aux quarts de travail et titres d'emploi dans lesquels ces heures ont été travaillées.



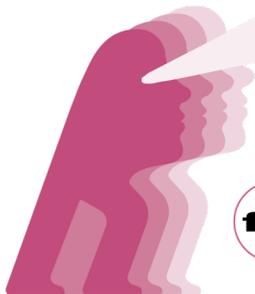
Ancienneté et agence de placement de personnel

Lettre d'entente hors convention collective sur un processus unique de reconnaissance de l'ancienneté pour une personne salariée provenant d'agences de placement de personnel, une personne salariée temporaire et une personne salariée actuellement à l'emploi du RSSS

Les parties procèdent à un processus unique de reconnaissance d'ancienneté six (6) mois après la création de l'Agence Santé Québec. Pour ce faire, les parties s'engagent à reconnaître l'ancienneté «réseau», conformément à l'article 12 des dispositions nationales de la convention collective :

a) Pour une personne salariée nouvellement embauchée, entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le processus de reconnaissance d'ancienneté, provenant d'une agence de placement :

- À compter du 13 mars 2020, et ce jusqu'à six (6) mois après la création de l'Agence santé Québec, pour la période où elle a travaillé dans les établissements du RSSS pour le compte d'une agence de placement de personnel;



(suite)

b) Pour les autres personnes salariées :

- Lors du processus de reconnaissance d'ancienneté, le cumul d'ancienneté provenant de liens d'emploi passés chez tous les employeurs du RSSS, à la condition qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an entre ces liens d'emplois.

c) Pour les personnes salariées ayant un statut d'emploi de personne salariée temporaire

- Les personnes salariées qui ont été embauchées à titre de personnes salariées temporaires, et celles qui le sont toujours à l'emploi, se voient reconnaître l'ensemble de l'ancienneté accumulée depuis le début de leur emploi, et ce conformément aux règles prévues à la convention collective;
- Chaque syndicat affilié à la FSSS-CSN convient de régler les griefs visant ces personnes salariées relativement au volet de la reconnaissance de leur ancienneté. Le tout sans admission quant à la reconnaissance du statut de personne salariée temporaire.



Lettre d'entente relative à la réduction du recours aux agences de placement de personnel et à la main-d'œuvre indépendante

Les établissements s'engagent à favoriser les personnes salariées lors de l'attribution de quarts de travail avant d'avoir recours au personnel d'agence de placement. Ainsi, les personnes salariées ont priorité en fonction des disponibilités émises à temps régulier ou en temps supplémentaire.

Plan de rapatriement du personnel d'agence et de la main-d'œuvre indépendante

Les parties locales conviennent de mesures permettant l'accueil du personnel d'agence et de la main-d'œuvre indépendante actuellement affectée dans l'établissement, notamment en matière d'octroi d'affectations et de postes, et ce, afin de permettre le déploiement de ces mesures avant les échéances fixées dans le Règlement sur le recours aux services des agences de placement de personnel et à de la main-d'œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux, soit :



Ancienneté et agence de placement de personnel

(suite)

- le 20 octobre 2024, pour les régions sociosanitaires de la Capitale-Nationale, de Montréal, de Chaudière-Appalaches, de Laval et de la Montérégie;
- le 19 octobre 2025, pour les régions sociosanitaires du Saguenay — Lac Saint-Jean, de la Mauricie et du Centre-du-Québec, de l'Estrie, de Lanaudière et des Laurentides;
- le 18 octobre 2026, pour les régions sociosanitaires du Bas-Saint-Laurent, de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec, de la Gaspésie — Îles-de-la-Madeleine et du Nunavik.

Les parties nationales conviennent de confier au comité national permanent de négociation, le mandat de discuter de l'avancement des travaux en lien avec ces plans de rapatriement, et de tout autre sujet en lien avec la présente lettre d'entente.



MESURES SPÉCIFIQUES

CATÉGORIE 2



**Du bon
bord**
Du bord du
personnel de la santé
et des services sociaux

Création du titre d'emploi ASSS chef d'équipe

Création du titre d'emploi d'auxiliaire aux services de santé et sociaux chef d'équipe (catégorie 2)

Le rangement accordé à ce titre d'emploi est le rangement 10 à taux unique.



Création des titres d'emploi d'intervenant spécialisé en pacification et en sécurité

Création des titres d'emploi d'intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (ISPS), intervenant spécialisé en pacification et en sécurité chef d'équipe (catégorie 2)

- Fusion des six (6) titres d'emplois d'agents d'intervention et d'agents d'intervention chef d'équipe en deux (2) titres d'emplois;
- Les parties conviennent du rangement 10 pour le titre d'emploi d'ISPS et du rangement 11 pour le titre d'emploi d'ISPS chef d'équipe;
- La FSSS-CSN s'engage à ne déposer aucune plainte visant la réévaluation de ces deux titres d'emploi à la suite de l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2025 ainsi qu'à la suite de l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2030. La FSSS-CSN informera ses syndicats affiliés de cet engagement;
- Advenant que des personnes salariées ou des syndicats affiliés déposent des plaintes, la FSSS-CSN s'engage à ne pas les représenter auprès de la Commission, ni auprès de toute autre instance devant rendre des décisions concernant leur plainte.

**passage du rangement 8 à 10 pour l'ensemble des titres d'emploi du regroupement des agents d'intervention*

MESURES SPÉCIFIQUES

CATÉGORIE 3



**Du bon
bord**
Du bord du
personnel de la santé
et des services sociaux

Reconnaissance AEC ou DEC jumelé à un certificat universitaire pour certains titres d'emploi de technicien dans la catégorie 3

Reconnaissance d'un diplôme d'études collégiales (DEC) combiné à un certificat universitaire de premier (1^{er}) cycle pertinent pour les titres d'emploi suivants :

- Technicien ou technicienne juridique (2112);
- Technicien ou technicienne en communication (2275);
- Technicien ou technicienne en documentation (2356);
- Technicien ou technicienne en bâtiment (2374);
- Technicien ou technicienne en instrumentation et en contrôle (2379).



Reconnaissance AEC ou DEC jumelé à un certificat universitaire pour certains titres d'emploi de technicien dans la catégorie 3

(Suite)

Reconnaissance d'une attestation d'études collégiales (AEC) pertinente de huit cents (800) heures et plus combinée à de l'expérience pertinente au domaine visé pour les titres d'emploi suivants :

- Technicien ou technicienne juridique (2112);
- Technicien ou technicienne en audiovisuel (2258);
- Technicien ou technicienne en communication (2275);
- Technicien ou technicienne en documentation (2356);
- Technicien ou technicienne en électromécanique (2371);
- Technicien ou technicienne en bâtiment (2374);
- Technicien ou technicienne en fabrication mécanique (2377);
- Technicien ou technicienne en instrumentation et contrôle (2379).

Abolition des titres d'emploi d'agente administrative classe 4

Abolition des titres d'emplois d'agente administrative classe 4 (secteurs secrétariat et administration) et reclassification des personnes salariées visées dans les titres d'emploi d'agente administrative classe 3 (secteurs secrétariat et administration)

Les personnes salariées visées par cette mesure sont automatiquement reclassées dans le titre d'emploi d'agente administrative secteur secrétariat classe 3 (5316) ou dans le titre d'emploi d'agente administrative secteur administration classe 3 (5317), à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.



Lettre d'entente sur les agentes administratives et les secrétaires médicales

Formation et reconnaissance des acquis et compétences

- a) Les parties nationales conviennent que chaque établissement, en partenariat avec une école reconnue par le ministère compétent, facilite un processus de reconnaissance des acquis et des compétences pour les agentes administratives et secrétaires médicales actuellement à l'emploi, et désirant développer leurs connaissances et leurs compétences. De plus, les établissements facilitent l'accès à des formations qualifiantes données par une école reconnue par le ministère compétent notamment aux fins des tests requis lors des processus de dotation ainsi qu'aux fins des tests de qualification;
- b) Les parties nationales conviennent que chaque établissement favorise le déploiement de projets de formation et de soutien afin de répondre aux besoins en matière de soutien administratif dans son établissement;
- c) Les coûts liés à de tels projets sont imputés dans le budget consacré au développement des ressources humaines prévu à l'article 13 des dispositions nationales de la convention collective.



Lettre d'entente sur les agentes administratives et les secrétaires médicales

(suite)

Suivi local de mise en œuvre de la présente lettre d'entente

Le comité de relations de travail prévu à l'article 36 de la convention collective est mandaté pour assurer le suivi de la mise en œuvre de la présente lettre d'entente.

- a) Évaluer les besoins de développement en matière de soutien administratif au sein de l'établissement et convenir de la part du budget, prévu au paragraphe 13.01 c) des dispositions nationales de la convention collective, devant être utilisé afin d'assurer la mise en œuvre de la présente lettre d'entente, et ce, annuellement;
- b) Identifier les mesures favorisant la promotion, la valorisation, et le rôle des emplois d'agentes administratives et de secrétaires médicales au sein des différentes équipes de travail de l'établissement;
- c) En collaboration avec les personnes-ressources de l'établissement identifiées par le comité, soutenir le développement des compétences des agentes administratives et des secrétaires médicales en fonction des besoins identifiés et des préférences exprimées par les personnes salariées intéressées;



Lettre d'entente sur les agentes administratives et les secrétaires médicales

(suite)

d) Convenir de mesures pour soutenir et faciliter les démarches auprès des personnes salariées volontaires et pour ce faire, le comité favorise des conditions facilitantes, telles qu'une modulation de l'horaire de travail, afin de soutenir l'accès au processus de reconnaissance des acquis et des compétences, l'accès aux formations qualifiantes ou aux projets de formations;

e) Faire un bilan annuel en fonction des indicateurs suivants :

- Nombre de personnes salariées bénéficiant des mesures prévues à la présente lettre d'entente et titres d'emploi visés;
- Nombre de mutations, promotions découlant de l'application de la présente lettre d'entente;
- Budget investi par établissement;
- Autres indicateurs convenus par les parties.

Les parties locales transmettent aux parties négociantes leur bilan annuel.

À tout moment, faire des recommandations liées à l'application de la présente lettre d'entente au comité national permanent de négociation prévu à l'article 33 de la convention collective.



Lettre d'entente sur les agentes administratives et les secrétaires médicales

(suite)

Suivi national

Le comité national permanent de négociation est responsable du suivi et de l'évaluation de la présente lettre d'entente selon les bilans et recommandations reçus des parties locales.

Les parties conviennent également de confier au comité national permanent de négociation, le mandat de discuter de la contribution des agentes administratives et des secrétaires médicales dans le réseau de la santé et des services sociaux.



Secteur des technologies de l'information

1. Introduction d'une nouvelle prime temporaire;
2. Comité national de travail sur le secteur des technologies de l'information (TI).



Prime

Une prime de 7,5 % est versée sur les heures rémunérées afin de reconnaître la prise en charge d'un ou de plusieurs mandats liés à la coordination ou aux suivis de projets pour la personne salariée de l'un des titres d'emploi suivants :

- Analyste en informatique (1123);
- Analyste spécialisé ou analyste spécialisée en informatique (1124);
- Technicien ou technicienne en informatique (2123);
- Technicien spécialisé en informatique ou technicienne spécialisée en informatique (2124).

Cette nouvelle prime TI est non récurrente et prend fin le 30 mars 2028. Le versement de la prime se fait sur les heures rémunérées par période de paie. Le budget dévolu pour le paiement de cette prime est de 3,59 M\$ par année.

Création d'un comité de travail

- D'évaluer la pertinence de mettre en place un mécanisme de reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail ainsi que des activités de formation qualifiantes dans le cadre de travaux réalisés aux fins de possibles avancements dans les échelons salariaux, et ce, pour les personnes salariées du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration visées;
- D'évaluer les mesures qui pourraient être mises en place afin de favoriser des horaires flexibles et l'accès au télétravail;
- Analyser les effets de la nouvelle prime, et voir à la possibilité de prolonger l'application de celle-ci.



Introduire une lettre d'entente concernant le remboursement des cotisations à un ordre professionnel pour le personnel de la catégorie 3

Un pourcentage de 50 % du paiement, jusqu'à un montant annuel maximal de 400 \$, de la cotisation à un ordre professionnel est remboursé, sur présentation d'une pièce justificative, par l'employeur à la personne salariée détenant un poste à temps complet comportant le nombre d'heures prévu au titre d'emploi, lorsque l'appartenance à cet ordre professionnel est une exigence du poste de cette personne salariée de la catégorie 3.



Entente relative aux dispositions locales

Notion de service (catégories 1 à 3)

La matière 2 des dispositions locales des conventions collectives des syndicats affiliés à la FSSS-CSN est modifiée afin d'intégrer le paragraphe suivant sur la notion de service :

«Ensemble d'activités constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement, lequel tient compte, notamment, des soins ou services à dispenser aux usagers, et ce, tel que déterminé par l'employeur.»



Entente relative aux dispositions locales

(suite)

En plus, les dispositions locales ne prévoyant pas la possibilité qu'un service puisse être réparti sur plus d'une installation sont modifiées afin d'intégrer le paragraphe suivant :

«L'employeur peut créer des services sur plus d'une installation si cela favorise une meilleure organisation des soins et services ou augmente l'accessibilité aux soins et services ou lorsque la nature spécifique des soins et services exercés dans un service le justifie.»

Ces modifications aux dispositions locales ne doivent pas avoir pour effet de modifier ou de rendre inopérants les autres éléments qui se retrouvent dans la matière 2 ou toutes autres dispositions locales de la convention collective qui ne concernent pas la notion de service, le nombre d'installations dans lesquelles peuvent être répartis un service ou les territoires couverts par un service.



Santé et sécurité au travail

1. Création d'un comité national intersyndical sur le suivi des mécanismes de prévention et de participation prévus à la LMRSSST dans les établissements du RSSS;
2. Prolongation du Forum santé globale et octroi d'un nouveau budget.



Lettre d'entente n° 56 Forum santé globale

L'employeur octroie un budget de 3,214 M\$ pour la durée de la convention collective aux fins de la réalisation de projets découlant de la Lettre d'entente n° 56 relative au forum visant la santé globale des personnes salariées.



Diplômes obtenus hors Québec

Modification aux dispositions générales de la Nomenclature relativement aux diplômes obtenus hors Québec

«Nonobstant l'alinéa précédent, le ministère compétent en matière d'évaluation comparative en ce qui a trait aux diplômes obtenus hors Québec est le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), sous réserve des exigences liées à certaines professions notamment en matière de certificat de compétence, de permis ou d'appartenance à un ordre professionnel.»

Le MSSS doit obtenir l'accord des autres organisations syndicales visées par la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire de salaire du réseau de la santé et des services sociaux.



Création d'un comité national de travail relatif à l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones

Mandats

- a) Les enjeux culturels liés à l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones;
- b) Les enjeux liés à la rémunération et à l'accessibilité à certains titres d'emploi;
- c) La recherche de mesures pour favoriser l'attraction et l'intégration de la main-d'œuvre issue des communautés autochtones.



Création d'un comité national de travail portant sur la mise à jour de la convention collective nationale dans le contexte de la création de l'Agence Santé Québec et de l'adoption du projet de loi 15

Mettre à jour la convention collective et procéder aux concordances jugées nécessaires découlant de la création de l'Agence Santé Québec et de l'adoption du projet de loi 15, notamment à l'égard des sujets suivants :

- i. L'ancienneté (article 12), incluant la question de l'ancienneté des personnes salariées provenant d'un établissement non fusionné à l'Agence Santé Québec;
- ii. La procédure de mise à pied (article 14);
- iii. La sécurité d'emploi (article 15);
- iv. Les libérations syndicales (article 7);
- v. Les disparités régionales (annexe H).



Clause remorque

S'il advenait que des bonifications visant la rémunération soient accordées à d'autres organisations syndicales du secteur de la santé et des services sociaux, ces bonifications seront appliquées, pour les mêmes titres d'emploi et selon les mêmes conditions, le tout à la condition que les contreparties équivalentes soient consenties par la FSSS-CSN.

