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;
- Autogestion des horaires;
- Aménagements du temps de travail;
- Déplacement;
- Temps supplémentaire;
- Primes;
- Ancienneté;
- Main-d’œuvre indépendante;
- Notion de service;
- Autres mesures spécifiques aux catégories de personnel.

Autogestion des horaires

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

- L'objectif de la présente lettre d'entente est de favoriser l'engagement des personnes salariées dans la confection et la gestion de leur horaire, afin d'améliorer la prévisibilité et la stabilité de celui-ci, la continuité des soins et services, tout en améliorant leur conciliation famille-travail-études.
- Il s'agit d'un mode volontaire de gestion partagée des horaires, agile et proactif, impliquant la participation et la responsabilisation des personnes salariées dans la planification de leurs horaires de travail.
- Cette approche instaure des mesures qui permettent à une personne salariée de participer à l'élaboration et à la modification de son horaire de travail, tout en tenant compte des besoins des autres membres de l'équipe de travail et des besoins du service et unités de soins.

<u>Composition de l'équipe</u>

- 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 :

- La détermination et la diffusion de balises, par le gestionnaire, concernant les besoins du centre d'activités et du nombre d'effectifs requis;
- La confection de l'horaire qui comprend, notamment, les étapes suivantes :
  - 1re 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;
  - 2e étape : Ajout de quarts à taux supplémentaire sur une base volontaire;
  - 3e 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

À chacune des étapes précédentes, le gestionnaire et l'équipe équilibrent l'horaire de travail en fonction des balises déterminées et des besoins identifiés.

Malgré ce qui précède, 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

L'équipe en autogestion peut déterminer, notamment :

- Le mode de fonctionnement pour la prise de décisions;
- La période de l'horaire (minimum de 4 semaines jusqu'à un maximum de 26 semaines);
- Des échéanciers et des modalités concernant la planification, la confection et la modification des horaires;
- Le fonctionnement pour les ajouts d'affectations;
- La méthode pour l'octroi de façon volontaire du temps supplémentaire;
- Les modalités de l'étalement des heures ou de la semaine régulière de travail;
- Les outils de communication à mettre en place pour faciliter l'autogestion.

Les modalités déterminées par l'équipe en autogestion sont consignées par écrit.

Elles doivent être transmises au gestionnaire et au syndicat local.

Concernant les modalités qui n'ont pas fait l'objet d'une entente, les dispositions locales de la convention collective s'appliquent.

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.

Étant donné le caractère volontaire du modèle d’autogestion, l’équipe, après avoir confirmé qu’elle n’adhère plus à ce mode de gestion, peut en tout temps y mettre fin.

À l’occasion d’un affichage de poste, les parties locales conviennent d’inscrire la mention, à titre indicatif, que ce poste fait actuellement partie d’un service ou d’une unité de soins autogérée.

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.

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

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.

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

Aménagements du temps de travail (ATT)

Horaire de 4 jours (Annexe P)

- de permettre l’accès volontaire à l’ATT après une entente entre une personne salariée et l’employeur;
- de retirer la notion d’aire d’application;
- d’indiquer que lorsqu’il n’est pas possible d’accorder l’accès à l’horaire de 4 jours à l’ensemble des personnes salariées volontaires, l’employeur déploie ledit aménagement de temps de travail en tenant compte de l’ancienneté.

Aménagements du temps de travail (ATT)

Horaires atypiques (Annexe Y)

- de permettre l'accès volontaire à l'ATT après une entente entre une personne salariée et l'employeur;
- de prévoir qu'une telle entente est d'une durée minimale d'un an et est renouvelable;
- de prévoir que l'employeur ou la personne salariée visée peut mettre fin à l'aménagement du temps de travail, avec un préavis de soixante (60) jours. Malgré ceci, l'employeur et la personne salariée visée peuvent mettre fin à l'aménagement du temps de travail en tout temps, si elles en conviennent;
- de permettre une amplitude pouvant aller jusqu'à 16 h. Toutefois, dans l'éventualité où l'entente prévoit une amplitude de plus de 12 heures, l'employeur avise le syndicat;
- d'indiquer que lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à cet ATT à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'employeur déploie ledit aménagement de temps de travail en tenant compte de l'ancienneté.

Aménagements du temps de travail (ATT)

ATT de jour, de soir, de nuit et sur quart de rotation (lettre d'entente no 36)

- de permettre l'accès volontaire aux ATT après une entente entre une personne salariée et l'employeur;
- d'indiquer que lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à cet ATT à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'employeur déploie ledit aménagement de temps de travail en tenant compte de l'ancienneté.

Aménagements du temps de travail (ATT)

Intégration d'un nouvel ATT de fin de semaine avec prime bonifiée (Catégories 1 et 2)

Les parties nationales conviennent d'intégrer une nouvelle annexe à la convention collective permettant un ATT de fin de semaine avec prime bonifiée. Celui-ci est accessible aux personnes salariées volontaires de la catégorie 1 et aux titres d'emploi en soins d'assistance de la catégorie 2 œuvrant dans des services 24/7. Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à cet ATT à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'établissement déploie ledit ATT en tenant compte de l'ancienneté.

Ce nouveau mode d'aménagement du temps de travail condensé de fin de semaine, en offrant un horaire de cinq quarts de travail de douze heures, uniquement de fin de semaine, par période de quatorze jours, et ce, avec rotation de quarts, est instauré.

La personne salariée, ayant choisi cet horaire, reçoit une prime équivalente à 16 % de son salaire pour les jours de fin de semaine, et ce, en plus des primes actuellement prévues aux conventions collectives. La conversion d'une partie des primes d'inconvénients et de la prime additionnelle est possible en plus de l'utilisation de 10 jours de congé annuel fractionnés, 12 congés fériés et 3 congés de maladie pour motifs personnels pour permettre à la personne salariée d'avoir un statut à temps complet.

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 assujetti 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

Conversion du temps supplémentaire sur des quarts de travail de fin de semaine en congé chômé

Après 15 quarts complets de travail en temps supplémentaire sur des quarts de fin de semaine rémunérés à taux double, la personne salariée peut choisir d'être payée à taux et demi et accumuler en banque de temps, à partir du 16e quart de travail en temps supplémentaire sur un quart de fin de semaine, 0,5 jour par quart, jusqu'à un maximum de 5 jours par année.

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.

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 % Prime majorée* de 14 % *Pour la personne salariée qui offre et respecte une disponibilité 16/28	Palier 1 – 15 % Palier 2 – 14 % Palier 3 – 10 % *Palier 1 — être rémunéré 70 h et +* *Palier 2 — être rémunéré entre 42 h et moins de 70 h* *Palier 3 — être rémunéré moins de 42 h*

Prime spécifique de soins critiques

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

Curiethérapie

Prime spécifique de soins critiques

La curiethérapie est ajoutée à la liste des services visés par la prime spécifique de soins critiques.

Prime centre jeunesse (incluant DPJ)

Convention collective 2021-2023	Entente de principe
Prime de 4 % pour le personnel de la catégorie 2 affecté à la surveillance ou à la réadaptation et pour le personnel de la catégorie 4 Prime additionnelle temporaire de 3 % pour le personnel de la catégorie 4 à la réception et au traitement des signalements ou à l'accueil, l'évaluation et l'orientation ou à l'application des mesures	Palier 1 – 10 % Palier 2 – 7 % Palier 3 – 6 % Mesure permanente *Palier 1 — être rémunéré 70 h et +* *Palier 2 — être rémunéré entre 42 h et moins de 70 h* *Palier 3 — être rémunéré moins de 42 h*

Prime troubles graves du comportement (TGC)

Convention collective 2021-2023	Entente de principe
Montants forfaitaires par tranche de 500 heures effectivement travaillées variables selon les titres d'emploi (195 $, 295 $, 360 $) + conversion du montant forfaitaire en temps chômé pour quelques titres d'emploi Mesure temporaire	Palier 1 – 3,5 % Palier 2 – 2,25 % Palier 3 – 1 % Mesure permanente *Palier 1 — être rémunéré 70 h et +* *Palier 2 — être rémunéré entre 42 h et moins de 70 h* *Palier 3 — être rémunéré moins de 42 h*

Prime troubles graves du comportement (TGC)

Exemple :

Pour un ASSS ou un PAB œuvrant dans un milieu TGC
(catégorie 2)

Selon le montant forfaitaire actuel — Ces personnes salariées reçoivent un équivalent de 0,39 $ l'heure (montant actuellement fixe dans le temps).

Sur la base de la nouvelle prime permanente (en fonction des taux de salaire applicables au 1er avril 2023 sur la base du taux unique au rangement 9) :

- Palier 1 : 0,95 $ l'heure
- Palier 2 : 0,68 $ l'heure
- Palier 3 : 0,27 $ l'heure

Prime de psychiatrie

Convention collective 2021-2023	Entente de principe
Prime hebdomadaire de 21,27 $ en date du 1er avril 2022	Palier 1 – 3,5 % Palier 2 – 2,25 % Palier 3 – 1 % *Palier 1 — être rémunéré 70 h et +* *Palier 2 — être rémunéré entre 42 h et moins de 70 h* *Palier 3 — être rémunéré moins de 42 h*

Prime de psychiatrie

Exemple :

Pour une ISPS (nouveau titre d'emploi à la place des AIMP) (sur la base d'un 37,5 heures) (Catégorie 2)

Selon la prime en montant fixe actuelle — Ces personnes salariées reçoivent un équivalent de 0,57 $ l'heure.

Sur la base de la nouvelle prime (en fonction des taux de salaire applicables au 1er avril 2023 sur la base du dernier échelon du rangement 10) :

- Palier 1 : 1,01 $ l'heure
- Palier 2 : 0,71 $ l'heure
- Palier 3 : 0,29 $ l'heure

Prime résidence à assistance continue (RAC)

Convention collective 2021-2023	Entente de principe
Montants forfaitaires par tranche de 500 heures effectivement travaillées variables selon les titres d'emploi (195 $, 295 $, 360 $) + conversion du montant forfaitaire en temps chômé pour quelques titres d'emploi Mesure temporaire	Palier 1 – 5 % Palier 2 – 3 % Palier 3 – 1 % Mesure permanente *Palier 1 — être rémunéré 70 h et +* *Palier 2 — être rémunéré entre 42 h et moins de 70 h* *Palier 3 — être rémunéré moins de 42 h*

Prime résidence à assistance continue (RAC)

Exemple :

Pour un ASSS ou un PAB œuvrant dans une RAC
(Catégorie 2)

Selon le montant forfaitaire actuel — Ces personnes salariées reçoivent un équivalent de 0,39 $ l'heure (montant actuellement fixe dans le temps).

Sur la base de la nouvelle prime permanente (en fonction des taux de salaire applicables au 1er avril 2023 sur la base du taux unique au rangement 9) :

- Palier 1 : 1,36 $ l'heure
- Palier 2 : 0,82 $ l'heure
- Palier 3 : 0,27 $ l'heure

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.

CHSLD-MDA-MA

Prime et montant forfaitaire en CHSLD-MDA-MA

Lettre d'entente nº 40 relative à la personne salariée de la catégorie 4 œuvrant auprès d'une clientèle en Centre d'hébergement et de soins de longue durée, en Maison des aînés et en Maison alternative.

- Pérennisation de la lettre d'entente nº 40;
- Le montant de cent-quatre-vingts dollars (180 $) est porté à deux-cent-quinze dollars (215 $);
- Retrait de la liste des centres et sous centres d'activités de l'article 2.

Prime CHSLD/MDA/MA

- La prime prévue au paragraphe 9.19 de la convention collective est également accessible à la personne salariée titulaire du titre d'emploi de préposé ou préposée à l'unité ou au pavillon (3685).

Milieux carcéraux

Intégration de conditions particulières pour les milieux carcéraux

Les personnes salariées des catégories 1, 2, 3 et 4 œuvrant en milieux carcéraux bénéficient d’un congé de cinq (5) jours de congés mobiles lorsqu’elles sont titulaires d’un poste à temps complet ou, lorsqu’elles sont à temps partiel, d’une compensation de 2,2 %.

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*

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

Primes milieux

Mise à jour des Annexes A, R et T de la convention collective

Les parties conviennent de mettre en place un comité de mise à jour des listes apparaissant aux Annexes A, R et T de la convention collective dès le 15 janvier 2023.

Primes d’inconvénient

1. Prime de soir;
2. Prime de nuit;
3. Prime de fin de semaine.

Prime de soir

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

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 1er avril 2023) :

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

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

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 1er avril 2023) :

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

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

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 Prime majorée de 14, 15 ou 16 % en fonction de l'ancienneté et selon les modalités à 9.08	Palier 1 – 18 % Palier 2 – 14 % Palier 3 – 3,88 $/h *Palier 1 — être rémunéré 70 h et +* *Palier 2 — de base* *Palier 3 — taux minimum** **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*

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 1er avril 2023) :

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

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

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 1er avril 2023) :

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

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

Prime de fin de semaine

Convention collective 2021-2023	Entente de principe
Prime de 4 % 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.	Palier 1 – 9 % Palier 2 – 5 % Palier 3 – 1,39 $/h *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* *Palier 2 — de base* *Palier 3 — taux minimum** **Les taux horaires présentés sont en fonction, à titre indicatif, de la structure salariale au 1er avril 2024.* **5 % appliqué sur le dernier échelon du rangement 9*

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 1er avril 2023) :

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

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

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 1er avril 2023) :

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

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

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

1. 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;
2. Lettre d’entente relative à la réduction du recours aux agences de placement de personnel et à la main-d’œuvre indépendante.

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;

Ancienneté et 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.

Ancienneté et agence de placement de personnel

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

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*

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.

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.

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.