

# ENTENTE DE PRINCIPLE

Assemblée générale spéciale d'information sur  
l'entente de principe du 27 et 28 mars, 3 et 4 avril 2024  
En virtuel à 8h30, 12h et 19h.



UNIES,  
MOBILISÉES ET  
FORTES DE NOS CHOIX



UNIES,  
MOBILISÉES ET  
FORTES DE NOS CHOIX

# ENTENTE DE PRINCIPLE

Assemblée générale spéciale d'information sur  
l'entente de principe du 27 et 28 mars, 3 et 4 avril 2024  
En virtuel uniquement à 8h30, 12h et 19h.

1. Ouverture de l'assemblée et règles de fonctionnement
2. Lecture de l'ordre du jour
3. Présentation de la proposition d'entente de principe
4. Vote référendaire électronique, date et fonctionnement
5. Fermeture de l'assemblée

Durée estimée 1h30 pour le contenu de la présentation, période de question  
suivra.



UNIES,  
MOBILISÉES ET  
FORTES DE NOS CHOIX



UNIES,  
MOBILISÉES ET  
FORTES DE NOS CHOIX



# Entente de principe



UNIES,  
MOBILISÉES ET  
FORTES DE NOS CHOIX

# Conjoncture

- Le 29 octobre nous avons rejeté l'entente de principe en délégation
- Nous avons fait la grève de novembre à décembre pour 8 jours total
- La FAE a fait une grève générale illimitée de plus de 20 jours.
- Le Front Commun (CSN, qui représente 120 000 travailleurs du réseau de la santé) est parvenu à une entente de principe le 28 décembre (en ouvrant sur le centre d'activité et port d'attache). Voyant que la FIQ a rejeté l'entente du 29 octobre, le gouvernement a fait une approche avec le Front commun avec la même entente. Conclusion, le 20 février dernier, l'entente de principe a été adoptée par leurs membres à 75%. Le contenu: salaire, RREGOP, congé de maternité, prime Cargo.
- Pour la FIQ, aucune discussion avec le gouvernement jusqu'à l'entente adoptée du Front Commun. Poursuite de la négociation teintée par l'entente du Front Commun.

# Paramètres salariaux

|                            | Paramètres salariaux | Autres paramètres  |
|----------------------------|----------------------|--|
| 1 <sup>er</sup> avril 2023 | 6 %                  |  |
| 1 <sup>er</sup> avril 2024 | 2,8 %                |  |
| 1 <sup>er</sup> avril 2025 | 2,6 %                | Jusqu'à 1 % max de plus en protection du pouvoir d'achat au 31 mars 2026 si l'inflation est supérieure à 2,6 % |
| 1 <sup>er</sup> avril 2026 | 2,5 %                | d'achat au 31 mars 2027 si l'inflation est supérieure à 2,5 %  |
| 1 <sup>er</sup> avril 2027 | 3,5 %                | Jusqu'à 1 % max de plus en protection du pouvoir d'achat au 31 mars 2028 si l'inflation est supérieure à 3,5 % |
| Total                      | 17,4 %               |  |

# Rétroactivité salariale

- Exemples de rétroactivités, si versées le 1<sup>er</sup> juillet 2024
  - Inhalothérapeute : 6 300 \$
  - Infirmière : 6 600 \$
  - Infirmière auxiliaire 5 200 \$
  - Infirmière clinicienne : 7 700 \$
  - Perfusionniste clinique : 8 000 \$
  - IPS : 10 200 \$

# Congé annuel

- Acquisition du droit à la 5<sup>e</sup> semaine (25 jours ouvrables) plus rapidement
- Applicable dès cette année

| Durée du congé annuel | Nouvelle convention collective |
|-----------------------|--------------------------------|
| 21 jours              | 15 ans                         |
| 22 jours              | 16 ans                         |
| 23 jours              | 17 ans                         |
| 24 jours              | 18 ans                         |
| 25 jours              | 19 ans et plus                 |

# Assurance maladie

- La contribution annuelle de l'Employeur au régime de base d'assurance-maladie augmente de la manière suivante :
  - 300 \$ annuellement pour une salariée assurée pour elle-même et pour ses personnes à charge
  - 150 \$ annuellement pour une salariée assurée seule

# Retraite

- Augmentation de l'âge maximal de participation au RREGOP (de 69 à 71 ans)
- Comité de travail intersyndical sur le financement de la caisse des participants du RREGOP
  - Demande conjointe à Retraite Québec relativement au financement de la caisse des participants
- Prolongation des ententes de retraite progressive jusqu'à un maximum de 7 ans

# Droits parentaux

- Ajout d'une journée aux congés spéciaux avec traitement prévus à l'occasion de la grossesse (de 4 à 5 congés)
- Modification au congé de paternité et d'adoption (en conformité avec la loi sur le RQAP)

# Lettre d'entente n° 3

- Exercice de rehaussement volontaire continu
- Horaire 9/14 de soir : après entente avec l'Employeur
- Bonification des primes d'inconvénients
  - Pour les salariées TC de soir, nuit ou rotation

# Prime de milieux

|   | Avant  |                             | Après                     |   |                                       |
|---|--|-----------------------------|---------------------------|---|---------------------------------------|
|   | Temps complet et temps partiel 8/14+   | Temps partiel moins de 8/14 | Palier 1 (70h et plus) TC | Palier 2 (entre 42 et 70h) 6/14 ad 9/14 | Palier 3 (moins de 42h) moins de 6/14 |
| Prime de soins critiques  | 14%  | 12%                         | 15 %                      | 14 %                                    | 10 %                                  |
| Prime spécifique de soins critiques   | 7%   | 6%                          | 10 %                      | 7 %                                     | 6 %                                   |
| Prime en assistance résidentielle continue  | <p>Ne s'applique pas à l'IUCPQ<br/>           *En déplacement volontaire dans les milieux qui l'offre, vous l'aurez.</p> |                             | 5 %                       | 3 %                                     | 1 %                                   |
| Prime pour les heures travaillées auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement |  |                             | 3,5 %                     | 2,25 %                                  | 1 %                                   |
| Prime en psychiatrie  |  |                             | 3,5 %                     | 2,25 %                                  | 1 %                                   |

# Prime d'inconvénients

|               | Avant  |                                  |                               | Après                             |                         |
|---------------|--|----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
|               | Temps complet  | Temps partiel dispo 8/14 et plus | Temps partiel moins de 8/14   | Palier 1 (70h et plus)            | Palier 2 (moins de 70h) |
| Prime de soir | 12%  | 8%                               | 4%                            | 10 % + 2%<br>lettre d'entente 3   | 7 %                     |
| Prime de nuit | 14,15,16%<br>selon ancienneté<br>+2,5%<br>lettre d'entente 3 | 14,15 ou 16% selon ancienneté    | 11,12 ou 14% selon ancienneté | 18 % + 0,5%<br>lettre d'entente 3 | 14 %                    |

# Prime d'inconvénients

|   | Avant         |               | Après                     |                    |
|---|---------------|---------------|---------------------------|--------------------|
|   | Temps complet | Temps partiel | Palier 1<br>(70h et plus) | Palier 2<br>(base) |
| Prime de fin de semaine (lors de garde de fds et TS de fds) | 4%            | 4%            | 5 %                       |                    |
| Prime de fin de semaine (24/7)                              | 8%            | 4%            | 9 %                       | 5 %                |

# Temps partiel

- Avec ce nouveau modèle de primes, les TP disponibles à 8/14 et plus auraient une perte de 1 % de soir et de 2 % de nuit par rapport à leur prime actuelle
  - Création d'un comité afin de convenir de la méthode de compensation (section IV de la lettre d'entente n° 3)

# Frais de stationnement

- Remboursement des frais de stationnement au port d'attache lorsque l'utilisation du véhicule est requise dans l'exercice des fonctions, du poste ou d'une affectation
- Exemple: SRSRSD

# Milieux carcéraux

- Nouvelle annexe relative aux conditions particulières aux salariées œuvrant dans un établissement carcéral
- S'appliquera à l'ensemble des titres d'emploi de la catégorie 1

# Prime d'orientation et de formation clinique

- La prime visant le titre d'emploi inhalothérapeute est bonifiée, passant de 2 % à 5 %

# Reconnaissance de scolarité additionnelle

- Modification à l'annexe 11 pour y inclure les certificats reconnus à l'annexe 10 en soins infirmiers pour l'ensemble des professionnelles en soins

# Salaire d'entrée infirmière auxiliaire et inhalothérapeute

- Le montant forfaitaire prévu à la lettre d'entente n° 15 sera également versé aux inhalothérapeutes dont le taux de salaire à l'échelle est inférieur au taux unique du rangement 9 (PAB)

Infirmières auxiliaires : Présentement le taux horaire de l'échelon 1 = 24,21 \$/h et l'échelon 2 = 24,94 \$.

L'indemnité sera donc de : 1<sup>er</sup> échelon :  $25,63 \$ - 24,21 \$ = 1,42 \$ /h$  et 2<sup>e</sup> échelon  $25,63 \$ - 24,94 \$ = 0,69 \$/h$ .

Inhalothérapeutes : Présentement le taux horaire de l'échelon 1 = 25,39 \$/h.

L'indemnité sera donc de : 1<sup>er</sup> échelon :  $25,63 \$ - 25,39 \$ = 0,24 \$/h$ .

# ASI perfusionniste clinique

- Création du titre d'emploi d'ASI perfusionniste clinique
- Attribution du rangement 25
  - Certaines conditions s'appliquent

Quelles sont les conditions? Soustraire ce nouveau titre d'emploi du mécanisme de modification à la nomenclature prévu à la convention collective (a.37) et de l'engagement à ne pas déposer de plainte relativement à ce titre d'emploi lors du prochain exercice du maintien de l'équité salariale. Toutefois, si le titre d'emploi de perfusionniste clinique est évalué et que son rangement est modifié, l'incidence sur le rangement du titre d'emploi d'ASI perfusionniste clinique sera évaluée par les parties.

# Salaire d'une salariée promue infirmière en dispensaire ou ASI perfusionniste clinique

- La salariée recevra dans son nouveau titre d'emploi le salaire à l'échelon correspondant à celui qu'elle avait dans le titre d'emploi qu'elle quitte

- Déplacement intra établissement
  - 50 \$/jour pour aller travailler dans une autre installation de son établissement située entre 20 km et moins de 100 km de son port d'attache
  - 50 \$/jour pour aller travailler dans une installation non accessible par voie terrestre
  - 100 \$/jour pour aller travailler à plus de 100 km de son port d'attache
- Déplacement inter (nous) établissement
  - 50 \$/jour pour aller travailler dans un autre établissement, à moins de 100 km de son port d'attache
  - 100 \$/jour pour aller travailler dans un autre établissement, à plus de 100 km de son port d'attache

# Mobilité volontaire

Par exemple, une salariée volontaire qui accepterait de travailler à 80 km de son port d'attache pendant 14 jours recevrait :

- 14 jours x 50 \$
- + le kilométrage effectué (80 km x 2 (aller-retour) x 0,52, donc 83,20 \$ par jour travaillé
- + repas, si applicable (aux fins de l'exemple, disons 14 dîners à 15,37 \$, donc 215,18 \$
- = 2 079,89 \$ (avec 1 dîner par jour)

Un autre exemple : une salariée volontaire qui accepterait de travailler à 250 km de son port d'attache pendant 5 jours consécutifs recevrait :

- 5 jours x 100 \$
- + le kilométrage effectué (250 km x 2 (1 aller-retour) x 0,52, donc 260 \$
- + allocation de 5,85 \$/nuit (en plus du remboursement des frais réels de logement), donc minimum 29,25 \$
- + repas, si applicable (aux fins de l'exemple, disons 5 déjeuners (5 x 11,18 \$) + 5 dîners (5 x 14,30 \$) + 5 soupers (5 x 23,17 \$), donc 243,25 \$
- = 1 032,50 \$ (avec 3 repas par jour, sans les frais d'hébergement)

# Notion de centre d'activités - FIQ

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

# Notion de centre d'activités – FIQ

- L'Employeur peut créer des centres d'activités 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 centre d'activités le justifie

# Notion de centre d'activités - FIQ

- Lorsqu'un centre d'activités est nouvellement créé ou qu'il y a fusion de centres d'activités, l'Employeur s'engage auprès des salariées à les orienter, les former et maintenir à jour leurs connaissances et habiletés pour l'ensemble des activités de celui-ci

# Notion de centre d'activités - FIQ

- En plus de ce qui précède, lorsqu'un centre d'activités nouvellement créé ou qu'il y a fusion de centres d'activités impliquant la dispensation de soins et services de nature différente, l'orientation et la formation des salariées dans l'ensemble de ces activités sont **préalables** à l'affectation dans le nouveau centre d'activités

# Notion de port d'attache - FIQ

- Se fait uniquement lorsqu'un centre d'activité est sur plusieurs établissements. (résultat d'une fusion) Le port d'attache est une partie constituante du poste
  - Modification possible par ordre inverse d'ancienneté par l'Employeur pourvu que le nouveau port d'attache ne soit pas situé à :
    - plus de 35 km du port d'attache précédent ou du lieu de résidence
    - plus de 25 km du port d'attache précédent ou du lieu de résidence pour la région métropolitaine de Montréal
  - La salariée pourra supplanter
  - Préavis de 30 jours pour modifier le port d'attache

# Garde

- Encadrement
  - La période de disponibilité ne peut avoir comme but de combler le remplacement d'une salariée absente ou un surcroît temporaire de travail
  
- Bonification
  - Intervention à l'extérieur de l'établissement : rémunération minimale d'une heure au taux applicable lors d'une intervention

# Main-d'œuvre indépendante/reconnaissance ancienneté

- Les établissements s'engagent à favoriser les salariées lors de l'attribution de quart de travail, incluant en temps supplémentaire, avant d'avoir recours au personnel d'agence de placement
- Processus de reconnaissance d'ancienneté dans les 6 mois de la création de Santé Québec
  - Pour la MOI (du 13 mars 2020 à la date d'embauche dans le RSSS)
  - **Pour les autres salariées :**
  - L'employeur leur reconnaît l'ensemble de l'ancienneté accumulée en raison d'un lien d'emploi avec les établissements du RSSS à la condition qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an entre ce ou ces liens d'emplois;
  - Cette reconnaissance d'ancienneté vise l'ancienneté perdue par la salariée en raison d'un abandon volontaire de son emploi, d'un retour aux études à temps complet dans le cas d'un étudiant ou d'une mise à pied excédant douze (12) mois.
  - La salariée est responsable de fournir la documentation permettant la reconnaissance de son ancienneté selon la procédure et les délais prévus par l'employeur.

# Comité national sur la tâche et l'organisation du travail (article 35)

- Au cours de la convention collective, dans le cadre de ses mandats, le comité aura à :
  - Contribuer à l'évaluation des effets de l'élargissement des activités réservées ou non à d'autres titres d'emploi
  - Étudier la tâche et l'organisation du travail des infirmières praticiennes spécialisées (IPS) et l'impact du changement de leurs rôles et responsabilités et recommander, le cas échéant, des modifications

# Autogestion des horaires

- Lettre d'entente relative à l'autogestion des horaires
  - Définition de l'autogestion des horaires
  - Différentes modalités permettant à l'équipe d'être en autogestion
  - Modalités de suivis et de mise en œuvre
  - Adoption par la majorité des membres d'un CA

# Aménagement du temps de travail

- Les ATT peuvent être convenus entre la salariée et l'Employeur (base individuelle)
  - Un horaire atypique pourrait comporter un nombre d'heures supérieur à la journée régulière de travail
- Possibilité de convenir d'ententes collectives et maintien des ententes existantes pour l'horaire de 4 jours

# Horaire comprimé de fin de semaine (Nouveau)

- Lettre d'entente relative à la création d'un horaire comprimé de fin de semaine
  - Dans les centres d'activités 24/7
  - La salariée doit travailler 5 quarts de 12 heures exclusivement de fin de semaine
  - Quart de rotation ou quart stable de nuit
  - Inclut une prime bonifiée de 16 % pour les heures effectuées de fin de semaine

# Congé de maladie pour motifs personnels

- Augmenter à 6 le nombre de jours de congé de maladie pour motifs personnels
  - Conditionnellement à un avis préalable de 24 h à l'Employeur
  - Le nombre de jours de congé de maladie reste à 9,6 par année

# Congé à traitement différé pour études

- Une salariée aux études à temps complet pourra :
  - Bénéficier d'un congé à traitement différé d'une durée de 3, 4 ou 5 mois dans le but de poursuivre des études à temps complet dans un établissement d'enseignement

# Forum visant la santé globale des salariées

- Les sommes prévues et non dépensées à la lettre d'entente n° 21 – relative au forum visant la santé globale des salariées – sont prolongées jusqu'à épuisement du budget

# Libérations syndicales

- Maintien des banques de libérations syndicales dans le contexte de la création de Santé Québec
- Ajustement des termes « CISSS », « CIUSSS » et « établissement non fusionné » afin de refléter ceux utilisés pour identifier les établissements à la suite de la création de Santé Québec

# Grand Nord – Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James (régions sociosanitaires 17 et 18)

- Entente intervenue en juin 2023
- Obtention de congés sans solde nordiques
- Augmentation du nombre de sorties
- Bonification de l'entente de 1999
  - Les montants seront dorénavant de 20 447 \$, 21 908 \$ et 24 829 \$

# Entente pour certaines régions

- Abitibi-Témiscamingue
  - Nouveau budget annuel de 3 M\$/année pour la durée de la convention collective
- Statut particulier de la région de l'Outaouais
  - Reconduction et bonification de l'entente actuelle de 1 M\$/année pour la durée de la convention collective

# Priorisation du temps supplémentaire

- L'Employeur offre en priorité et à tour de rôle le temps supplémentaire aux salariées à TC et à celles à TP qui respectent leurs disponibilités émises à TC
- L'octroi du TS dans les centres d'activités en autogestion pourrait être différent que le libellé précédent.

# Temps supplémentaire - à taux double

- Augmentation du taux de rémunération à 200 % pour le TS effectué :
  - Durant la fin de semaine
  - Dans un centre d'activités 24/7
  - Pour un quart complet de travail
  - Après la semaine régulière de travail
  - Pour une salariée qui a respecté son horaire 7 jours avant et 7 jours après le quart de travail visé (certaines absences ne sont pas pénalisantes)
  - Pénalisant? Prochaine diapo

# Temps supplémentaire - à taux double

Les absences non pénalisantes :

- Les congés annuels prévus au calendrier;
- Les congés fériés prévus au calendrier;
- Les libérations syndicales;
- La conversion des primes;
- Les congés mobiles;
- Les congés parentaux, incluant visite médicale pour grossesse;
- Les congés prévus à l'horaire en lien avec ATT (4/8/32)
- Les congés sociaux

# Temps supplémentaire - à taux double

- À partir de son 16<sup>e</sup> quart en TS, la salariée peut demander d'être rémunérée au taux et demi et accumuler 0,5 jour de congé par quart de travail, jusqu'à un maximum de 5 jours par année

# Temps supplémentaire pour les infirmières cliniciennes

- Pour toutes les salariées détentrices d'un diplôme universitaire, ajout :
  - des centres d'activités ouverts 7 jours sur 7
  - les salariées qui reçoivent la prime spécifique de soins critiques (a. 9.06)
    - Notamment le bloc opératoire (incluant la salle de réveil) et l'hémodynamie

# Temps supplémentaire obligatoire

- Retrait des griefs sur le TSO et du recours à l'Organisation Internationale du Travail en échange de 7 M\$
- Ajout d'un énoncé :
  - L'Employeur prend les moyens pour éviter de faire appel au temps supplémentaire obligatoire. Le temps supplémentaire obligatoire n'est exigé que dans les situations d'urgence et exceptionnelles qui se présentent

# Prime incitative pour périodes critiques

- Du 15 juin au 15 septembre et du 15 décembre au 15 janvier de chaque année :
  - Prime de 5 % sur les heures régulières
  - Prime de 10 % sur les heures en temps supplémentaire
  - Accessible à tous les titres d'emploi et dans tous les milieux
  - Sans condition
  - En vigueur dès l'été 2024

# Remboursement du permis

- L'Employeur rembourse 50 % du paiement de la cotisation à un ordre professionnel, jusqu'à un montant annuel de 400 \$, à la salariée avec un poste à TC. Cette mesure sera applicable dès 2024.

À titre informatif, voici le coût des cotisations professionnelles pour l'année 2024-2025 :

OIIQ : 523,32 \$, donc un remboursement de 261,66 \$

OIIAQ : 286,93 \$ donc, un remboursement de 143,47 \$

OPIQ : 588,67 \$, donc un remboursement de 294,34 \$

# Mesures volontaires pour le rattrapage chirurgical

- Enveloppe de 40 M\$ pour la mise en place de mesures incitatives visant à réduire les listes d'attente en chirurgie
  - Déterminer les mesures
  - Déterminer les critères d'éligibilité
  - Déterminer les indicateurs de suivi, notamment le nombre de chirurgies en attente, et un mécanisme de contrôle
  - Implantation des mesures visée pour octobre 2024

# Création d'un comité paritaire national sur la prestation sécuritaire et de qualité des soins et des services pour l'équipe soins (ratios)

- Engagement sur l'implantation graduelle de ratios sécuritaires professionnelles en soins/patients
- Plusieurs mandats, dont celui de faire le suivi des données du MSSS sur la planification de main-d'œuvre, de produire un rapport préalable (mars 2026) et un bilan final (septembre 2027)

# Protocole de retour au travail

- Annulation des pertes d'ancienneté
- Annulation de la perte du cumul de congés de maladie
- Certains griefs sont considérés réglés

# Recommandation

- Le conseil fédéral de négociation recommande l'entente de principe intervenue à la table de négociation.

# Vote référendaire sur une entente de principe

## Dates :

- Entre le 10 avril, à minuit, et le 12 avril, à 23 h 59
- L'annonce du résultat du vote le 13 avril

# Entente refusée = Grève générale illimitée

**Nous avons fait jusqu'à maintenant 8 jours de grève, le budget SIIQ planifiait de pouvoir subvenir aux pertes salariales jusqu'à 30 jours de grève.**

# ENTENTE DE PRINCIPLE

SALAIRE  
VIE PERSONNELLE  
CHARGE DE TRAVAIL  
**Y'A DES LIMITES**  
PROFESSIONNELLES  
EN SOINS EN GREVE  
fiq

PROFESSIONNELLES  
EN SOINS EN GREVE  
fiq

NOS CONDITIONS  
DE TRAVAIL SONT  
VOS CONDITIONS  
DE SOINS.  
PROFESSIONNELLES  
EN SOINS EN GREVE  
fiq

Merci de votre  
attention

Période de questions  
et commentaires