

# ENTENTE DE PRINCIPLE

UNIES, MOBILISÉES ET FORTES DE NOS CHOIX



[fiqsante.qc.ca/nego/entente](https://fiqsante.qc.ca/nego/entente)

Entente de principe

Après plus de **16 mois de négociation** et **une mobilisation sans précédent** incluant **8 jours de grève**, la FIQ vous présente les faits saillants de l'entente de principe intervenue avec le gouvernement le 19 mars dernier.

Au cours des prochains jours, les syndicats affiliés à la FIQ tiendront des assemblées générales pour présenter le contexte et les détails de cette entente de principe.

**L'entente de principe sera soumise aux membres lors d'un vote référendaire qui se tiendra du 10 avril, minuit, au 12 avril 2024 à 23 h 59.**

## DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective sera d'une durée de 5 ans, soit du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2028.

## AUGMENTATIONS SALARIALES

	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 si l'inflation est supérieure à 2,6%
1 <sup>er</sup> avril 2026	2,5%	Jusqu'à 1% max de plus en protection du pouvoir d'achat 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 si l'inflation est supérieure à 3,5%
Total	<b>17,4%</b>	

La rétroactivité salariale, applicable à partir du 1<sup>er</sup> avril 2023, sera versée suivant l'entrée en vigueur de la convention collective.

## CONGÉS ANNUELS

L'une des demandes de la FIQ dans les dernières rondes de négociations était d'obtenir plus rapidement la cinquième (5<sup>e</sup>) semaine de congés annuels. Désormais, le nombre de congé annuel sera augmenté à partir de la 15<sup>e</sup> année afin d'obtenir complètement sa **5<sup>e</sup> semaine de congé après 19 ans de services** plutôt qu'après 25 ans. **Cet ajout se fera à partir de l'été 2024.**

Il s'agit d'une marque de reconnaissance du travail effectué, d'un accès accéléré à des journées de congé et d'un début d'équité avec les professionnelles en soins d'ailleurs au Canada.

Durée du congé annuel	Convention collective 2020-2023	NOUVELLE convention collective (2023-2028)
21 jours	17 et 18 ans	15 ans
22 jours	19 et 20 ans	16 ans
23 jours	21 et 22 ans	17 ans
24 jours	23 et 24 ans	18 ans
25 jours	25 ans et plus	19 ans et plus

## ASSURANCES COLLECTIVES

Dès le 1<sup>er</sup> avril 2024, les contributions annuelles conventionnées de l'employeur pour l'assurance maladie seront bonifiées de la manière suivante :

<b>Personne participante assurée seule</b> (individuel)	<b>150 \$</b>
<b>Personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge</b> (familial/monoparental)	<b>300 \$</b>



## PRIMES

Une nouvelle configuration des primes a été convenue pour les primes de milieu ainsi que pour les primes d'inconvénient.

Pour rappel :

- Primes de milieux : Soins critiques, spécifiques soins critiques, assistance résidentielle continue (RAC), trouble grave de comportement (TGC) et prime psychiatrie.
- Primes d'inconvénient : Soir, nuit, fin de semaine.

Les tableaux suivants présentent les modifications effectuées. Notons qu'une salariée à temps complet, avec un aménagement du temps de travail ajustant son nombre de jours, aura également accès au palier 70 h et plus.

### PRIME DE MILIEUX

	Palier 1 (70 h et plus)	Palier 2 (entre 42 et 70 h)	Palier 3 (moins de 42 h)
Prime de soins critiques	15 %	14 %	10 %
Prime spécifique de soins critiques	10 %	7 %	6 %
Prime en assistance résidentielle continue	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

	Palier 1 (70 h et plus)	Palier 2 (moins de 70 h)	Taux minimum
Prime de soir	10 %	7 %	1,94 \$/h
Prime de nuit	18 %	14 %	3,88 \$/h

	Palier 1 (70 h et plus en 24/7)	Palier 2 (base)	Taux minimum
Prime de fin de semaine	9 %	5 %	1,39 \$/h

L'admissibilité aux différents paliers est basée sur les heures rémunérées incluant les absences autorisées.

Les salariées à temps partiel qui offrent et respectent une disponibilité de 16/28 à 18/28 bénéficiaient dans la dernière convention collective de la prime majorée de soir ou de nuit. Dorénavant, si les salariées travaillent plus de 42 heures, mais moins de 70 heures, elles recevront la prime prévue au 2<sup>e</sup> palier, soit une légère diminution de ce qu'elles reçoivent présentement. C'est pour cette raison qu'un comité national sera mis sur pied dans les soixante jours de l'entrée en vigueur de la convention collective. Son mandat sera de dénouer les problématiques dans l'application des primes de soir et de nuit afin de compenser cette perte.

## PERMIS DE L'ORDRE PROFESSIONNEL

### Applicable dès 2024

Le remboursement du permis de pratique figure parmi les demandes récurrentes des dernières années. Même si le remboursement n'est pas total, la présente entente de principe permet de faire un premier pas dans la bonne direction pour les infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes. Ainsi, l'employeur remboursera 50% du permis de pratique aux membres de l'OIIQ, l'OIIAQ et l'OPIQ, jusqu'à un maximum annuel de 400 \$, pour les salariées détentrices d'un poste à temps complet. Quant aux perfusionnistes, la mesure s'appliquera également dès que le processus d'intégration dans un ordre sera complété.

## AUTOGESTION DES HORAIRES

Mise en place dans un cadre établie, l'autogestion des horaires peut être une opportunité pour les membres d'avoir un meilleur contrôle sur leur horaire. Pour que l'autogestion des horaires soit implantée dans un centre d'activités, **la majorité des salariées** de celui-ci doivent être en accord. Au même titre, si la majorité des salariées veulent y mettre un terme, elles le pourront. Mentionnons par ailleurs que certaines modalités doivent être décidées collectivement comme la durée de l'horaire, le fonctionnement pour l'attribution des affectations et du temps supplémentaire, la modalité de confection et de modification de l'horaire. D'autres modalités relèveront quant à elles de choix individuels tels que le nombre de jours consécutifs, la durée de la journée régulière et l'échange de quart de travail. **L'autogestion des horaires doit se faire sur une base volontaire, c'est l'essence de cette mesure de l'entente de principe.** Dans un cas comme dans l'autre, une salariée pourra réclamer de faire respecter les constituantes de son poste prévues aux dispositions locales.



## RATIOS PROFESSIONNELLES EN SOINS/PATIENT-E-S

La FIQ mène une lutte acharnée pour l'implantation de ratios sécuritaires professionnelles en soins/patient-e-s, et ce, depuis des années. Dans la convention collective 2016-2020, les parties avaient convenu d'étudier la pertinence et la faisabilité des ratios par la mise en place de projets-pilotes. En 2018, seize (16) projets-pilotes ont été implantés dans différentes régions du Québec. Malgré les retombées positives, presque aucun projet ratio n'a été maintenu suivant cet exercice. Le changement de gouvernement a rendu la tâche des plus ardues en raison de la vision politique des décideurs.

Dans ce contexte, le gain de cette négociation est d'autant plus significatif. **La FIQ a convenu d'un comité pour déployer graduellement des ratios tout en effectuant de façon paritaire des travaux sur la planification de la main-d'œuvre afin de faciliter l'implantation de ratios dès 2024.**

## GARDE

La garde a pris une ampleur inégalée dans plusieurs unités de soins en raison de son instrumentalisation pour combler les besoins de main-d'œuvre. L'employeur l'utilise comme un outil de gestion. S'ajoute à cela le fait qu'un service de garde fait à partir de la maison n'est pas compensé adéquatement. Pour y remédier, nous avons convenu des éléments suivants :

- **Rémunération minimale d'une (1) heure lors d'une intervention sans déplacement (plutôt que pour le temps effectivement consacré à une intervention)**
- **Interdiction pour l'employeur d'utiliser la garde pour combler un remplacement ou un surcroît de travail.**

## MESURES INCITATIVES POUR PÉRIODES CRITIQUES (ÉTÉ - TEMPS DES FÊTES)

**Applicable dès l'été 2024**

Les périodes critiques dans le réseau de la santé sont bien connues des professionnelles en soins : éclosions, virus grippaux, vacances, et période des fêtes sont des moments qui reviennent années après années et qui sont sources de grandes pressions sur le travail des professionnelles en soins. La surcharge de travail est une réalité quotidienne pour l'ensemble des membres.

Par contre, ces périodes sont aussi particulièrement difficiles et c'est pour cette raison qu'une compensation sera maintenant offerte afin de reconnaître l'effort soutenu des professionnelles en soins.

**Pour les périodes du 15 juin au 15 septembre et du 15 décembre au 15 janvier de chaque année, les salariées auront droit à une prime de :**

- **5 % pour toutes les heures régulières travaillées**
- **10 % pour toutes les heures travaillées en temps supplémentaire, et ce, SANS AUCUNE CONDITION!**

## TEMPS SUPPLÉMENTAIRE POUR LES INFIRMIÈRES CLINIENNES

Dans les centres d'activités ouverts 7 jours par semaine et dans les centres d'activités où s'applique la prime spécifique de soins critiques (ex : bloc opératoire, salle de réveil et hémodynamie), **toutes les salariées détenant un diplôme universitaire se voient rémunérer leur temps supplémentaire après la journée et après la semaine régulière de travail de 37,5 heures.**

## RÉCUPÉRATION DE L'ANCIENNETÉ

Perdre son ancienneté lorsqu'elles changent d'établissement est un irritant de longue date pour les professionnelles en soins. Dans le cadre de cette négociation, il a été convenu d'établir **un processus unique de reconnaissance de l'ancienneté perdue** pour les membres de la Fédération lors de changement d'établissement dans le RSSS en autant qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an entre les deux liens d'emploi.

En contrepartie, une professionnelle en soins travaillant pour une agence de placement qui désire revenir dans le réseau pourra se faire reconnaître son ancienneté du 13 mars 2020 jusqu'à la date de son embauche dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS), et ce, au plus tard six mois suivant la création de Santé Québec.

La FIQ réclame depuis plusieurs années la fin de l'utilisation de la MOI et le respect de **la priorisation de ses membres dans l'attribution des quarts de travail, à taux régulier et à taux supplémentaire.** Cela devient maintenant réalité avec cette entente de principe.



## NOTION DE CENTRE D'ACTIVITÉS

Dans la présente négociation, le gouvernement souhaitait obtenir une flexibilité accrue de la part des professionnelles en soins. L'entente limite au maximum les propositions patronales en ce sens. Dans le contexte de la création de Santé Québec, l'ensemble des matières locales des conventions collectives en vigueur seront à renégocier et à harmoniser dans quelques mois. Afin d'en arriver à une entente, il a été convenu de revoir immédiatement la notion de centre d'activités. La Fédération s'est assurée d'encadrer l'expertise en soins infirmiers et cardio-respiratoires et de la nécessité de former, d'orienter et de maintenir les compétences dans un nouveau centre d'activités le cas échéant.

La nouvelle définition s'applique maintenant dans tous les établissements et modifie celle prévue aux dispositions locales de la convention collective :

*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.*

*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.*

*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.*

*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 est préalable à l'affectation dans le nouveau centre d'activités.*

En intégrant cette nouvelle définition de centre d'activités, les salariées devraient voir leur port d'attache protégé. Désormais, il est prévu que le port d'attache soit une partie constituante du poste. Pour le modifier, l'employeur devra donner un préavis de 30 jours. Si le nouveau port d'attache est à plus de 35 km de son port d'attache ou de sa résidence (ou à plus de 25 km dans la région métropolitaine de Montréal), la salariée pourra choisir de supplanter ou d'accepter la modification.

## TEMPS SUPPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE

Depuis des années, la FIQ dénonce l'utilisation abusive du temps supplémentaire obligatoire. Plusieurs campagnes de mobilisation ont été mises en place et des milliers de griefs ont été déposés pour dénoncer ce mode de gestion.

Cette ronde de négociations rend possible l'inscription d'un énoncé de principe qui apparaîtra désormais dans la convention collective. Cette mesure permettra de restreindre la normalisation du TSO.

L'énoncé se lit comme suit :

**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.**

L'entente de principe comprend aussi **une somme de 7 M\$ qui sera versée aux membres de la FIQ pour les près de 30 000 griefs déposés.** Les modalités de répartition de cette somme seront déterminées par le comité de travail TSO.

## PARTICULARITÉS RÉGIONALES

### GRAND NORD, OUTAOUAIS et ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

En juin dernier, une entente est intervenue entre le gouvernement et la FIQ afin de bonifier les conditions de travail des salariées de la catégorie 1 travaillant dans le Grand Nord québécois.

Pour la convention collective 2023-2028, en plus de reconduire les sommes déjà investies pour le statut particulier de l'Outaouais, une somme additionnelle d'un million de dollars (1 M\$) par année est ajoutée.

Une somme de 3 M\$ par année est prévue pour instaurer des mesures d'attraction et de rétention des salariées pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue.



FÉDÉRATION  
INTERPROFESSIONNELLE  
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



Entente de principe