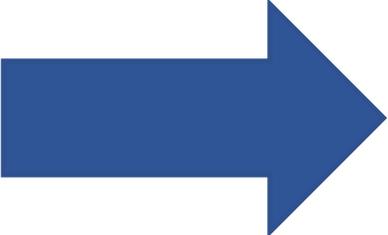


**BONJOUR À TOUTES ET TOUS!
POUR JOINDRE**

LE SOUTIEN TECHNIQUE

 **819-808-9120**

**Il est normal que vous n'entendiez
aucun bruit, nous procédons aux
admissions**

ORDRE DU JOUR

1. Mot de bienvenue
2. Lecture et adoption de l'ordre du jour
3. Information sur le règlement de certaines plaintes sur le maintien de l'équité salariale
4. Présentation de l'entente de principe (tables centrale et sectorielle)
5. Période de questions et commentaires
6. Recommandation de l'adoption de l'entente de principe
7. Vote sur l'entente de principe
8. Proposition de destruction des bulletins de vote (7 jours suivant la fin du vote)
9. Levée de l'assemblée

ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Il est proposé par Nathalie Lajeunesse appuyé par Nadine Richer d'adopter l'ordre du jour tel que présenté.

ENTENTE DE PRINCIPE SUR LE RÈGLEMENT DE PLAINTES DE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE





- *Règlement de plaintes de maintien de l'équité salariale suite à l'exercice de maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor de 2010 et 2015.*
- *Ce règlement ne fait pas partie de l'entente de principe au renouvellement la convention collective.*
- *Il y a eu des discussions en marge de la négociation avec le Conseil du trésor conformément à la Loi sur l'équité salariale – une table exclusive avec la FSSS-CSN.*



- *En vertu des dispositions actuelles de la Loi sur l'équité salariale, c'est la FSSS-CSN qui est l'organisation majoritaire pour la majorité des titres d'emploi de la catégorie 2 et 3 et un règlement ne peut être valide sans l'accord de la FSSS-CSN. C'est clairement spécifié dans la Loi sur l'équité salariale et dans notre entente de principe.*
- *C'est la FSSS-CSN qui a mené cette bataille ainsi que les discussions avec le Conseil du trésor.*
- *Les membres des autres organisations syndicales récoltent les fruits de la bataille menée par la FSSS-CSN, soit l'organisation majoritaire.*



3215 – Assistant ou assistante technique sénior en pharmacie

- Le salaire était de 23,22 \$ l'heure au 2 avril 2019 et il devient à 26,00\$ de l'heure au 1^{er} avril 2022)
- Exemple : estimation de rétro au maximum de l'échelle (36,25 hres/semaine)
- Date de la rétro: 31 décembre 2010.

+ 17 000,00 \$ + les intérêts



3588 – Auxiliaire aux services de santé et services sociaux

- Le salaire était de 22,35 \$ de l'heure au 2 avril 2019 et il devient à 25,63 \$ de l'heure au 1^{er} avril 2022)
- Exemple : estimation de rétro au maximum de l'échelle (36,25 hres/semaine)
- Date de la rétro: 31 décembre 2010

+ 14 700,00 \$ + les intérêts



3481 – Préposé ou préposée en retraitement des dispositifs médicaux

- Les plaintes de 2010 et 2015 sont maintenues et la FSSS-CSN effectue toujours des représentations à la CNESST pour obtenir gain de cause.

Parallèlement, la FSSS-CSN et le Conseil du trésor ont convenu de poursuivre rapidement des échanges pour tenter, si possible, de parvenir à une entente pour ce titre d'emploi.

6335 – Préposé ou préposée à l'entretien ménager (travaux légers)

- Le salaire était de 19,37\$ de l'heure au 2 avril 2019 et devient à 21,58 \$ de l'heure au 1^{er} avril 2022)
- Exemple : estimation de rétro (36,25 hres/semaine)
- Date de la rétro: 20 mars 2016

+ 3 300,00 \$ + les intérêts

3480 – Préposé ou préposée aux bénéficiaires

- le salaire était de 22,35 \$ de l'heure au 2 avril 2019 et il devient à 25,63 \$ de l'heure au 1^{er} avril 2022)
- Exemple : estimation de rétro au maximum de l'échelle (36,25 hres/semaine)
- Date de la rétro: 20 mars 2016

+ 7 600,00 \$ + les intérêts



3223– Préposé ou préposée en physiothérapie et/ou ergothérapie

- Le salaire était de 21,55 \$ de l'heure au 2 avril 2019 et il devient à 24,13 \$ de l'heure au 1^{er} avril 2022)
- Exemple : estimation de rétro au maximum de l'échelle (36,25 hres/semaine)
- Date de la rétro: 20 mars 2016

+ 7 400,00 \$ + les intérêts



2101 – Technicien ou technicienne en administration

- Le salaire était de 29,05 \$ de l'heure au 2 avril 2019 et il devient à 32,32 \$ de l'heure au 1^{er} avril 2022)
- Exemple : estimation de rétro au maximum de l'échelle (35 hres/semaine)
- Date de la rétro: 31 décembre 2010

+ 15 200,00 \$ + les intérêts



1206 – Bibliothécaire

- Le salaire était de 40,98 \$ de l'heure au 2 avril 2019 et il devient à 45,70 \$ de l'heure au 1^{er} avril 2022)
- Exemple : estimation de rétro au maximum de l'échelle (35 hres/semaine)
- Date de la rétro: 2 avril 2019

+ 7 700,00 \$ + les intérêts



Agent ou agente administrative (classe 1 à 4)

Adjoint ou adjointe à la direction

Adjoint ou adjointe à l'enseignement universitaire

Secrétaire médicale

Acheteur ou acheteuse

Secrétaire juridique

- Les plaintes de 2010 et 2015 sont maintenues et la FSSS-CSN effectue toujours des représentations à la CNEST pour obtenir gain de cause .

Parallèlement, la FSSS-CSN poursuivra rapidement des échanges pour tenter, si possible, de parvenir à une entente pour ces titres d'emploi.

LES MODALITÉS DE L'ENTENTE DE PRINCIPE



- La FSSS-CSN s'engage à informer l'ensemble de ses membres du présent accord et à prendre fait et cause en faveur de celui-ci.
- **Rétroactivité** : Les sommes dues seront versées en un seul versement, avec intérêt au taux légal, d'ici le **1^{er} décembre 2021**.
- Les délais pourraient être plus longs pour les cas particuliers.
Par exemple : personnes ayant déménagé ou ayant quitté leur emploi.

La personne salariée visée par un ajustement salarial a droit, à titre de rétroactivité et compte tenu de la durée de son ou ses services, à un montant d'argent égal à la différence entre :

- le traitement qu'elle a reçu pour la période visée et la date effective d'entrée en vigueur des nouveaux taux et échelles qui ont fait l'objet d'un ajustement à l'exception des primes, suppléments ou forfaitaires (ces exceptions incluent également les primes et montants forfaitaires versés à la suite d'arrêtés ministériels résultant de l'état d'urgence sanitaire).

ET

- le traitement qu'elle aurait dû recevoir pour cette même période par l'application des nouveaux taux et échelles.

Dans les 60 jours suivant la signature de l'entente, les taux et échelles de traitement des catégories ou titre d'emploi qui sont visés par un ajustement salarial seront modifiés et intégrés à la Nomenclature, conformément à la présente entente.

- Dans les 90 jours, l'employeur fournit au syndicat la liste des personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis la date de l'ajustement salarial les visant ainsi que leur dernière adresse connue.
- La personne salariée, dont l'emploi a pris fin entre la date du début de la rétroactivité et le paiement de la rétroactivité, dispose d'un délai de 3 ans, tel que prévu au Code civil, pour faire une demande de paiement à son ancien employeur afin que les montants dus lui soient versés.
- À la suite de la demande écrite de la personne salariée, l'employeur verse les sommes dans les délais prévus ou dans les 60 jours suivants la réception de la demande.

- Les sommes dues à une personne salariée sont exigibles, le cas échéant, par la succession.
- Les droits et bénéfices reliés à la rémunération et prévus aux conventions collectives et qui sont de la responsabilité financière de l'employeur sont ajustés comme si les taux et échelles de traitement s'étaient appliqués aux dates où ils auraient dû l'être.
- Conformément à la Loi sur l'équité salariale, les ajustements salariaux faits dans le cadre de l'exercice d'équité salariale font partie intégrante de la convention collective.

La rétroactivité et les déductions

- La rétroactivité représente le salaire qu'une personne n'a pas reçu depuis la date d'application des correctifs salariaux.
- À ce titre, elle devra payer les cotisations qui s'appliquent habituellement au salaire :
 - Impôts (provincial et fédéral), cotisations à l'assurance-emploi, à la CNEST, au RREGOP, cotisations syndicales, etc.

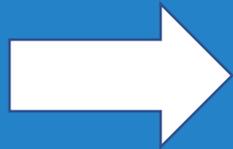
La rétro et l'assurance salaire

- Pour les personnes qui ont reçu des prestations d'assurance salaire, l'employeur doit procéder à un nouveau calcul, s'il y a rajustement celui-ci sera rétroactif.

La rétro et le régime de retraite

- Pour les personnes à la retraite, Retraite-Québec procédera à un nouveau calcul de la rente, s'il y a rajustement de la rente, celui-ci sera rétroactif ;
- Pour les autres, les montants de rétroactivité seront pris en considération lorsque vous quitterez à la retraite ;
- Vous n'avez aucune démarche à faire – Le syndicat et la FSSS-CSN vont s'assurer que les ajustements seront acheminés par les employeurs.

POUR JOINDRE LE SOUTIEN TECHNIQUE



819-808-9120

QUESTIONS ET RÉPONSES





ENTENTE DE PRINCIPLE

Assemblée générale
spéciale 13-14-15 juillet
2021



**S'UNIR.
AGIR.
GAGNER.**



Durée de la convention collective



La durée de la convention collective est de trois (3) ans, soit du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2023

Paramètres salariaux



1^{er} avril 2020 : 2,0 %

1^{er} avril 2021 : 2,0 %

1^{er} avril 2022 : 2,0 %

Augmentations additionnelles pour celles et ceux qui gagnent le moins :

- 4 % au rangement 1, diminuant progressivement jusqu'à 0,8 % au rangement 11
- 1 % additionnel aux neuf premiers échelons des rangements 12 et suivants

Exemples



Rangement	Titre d'emploi	Taux horaire au 2 avril 2019	Taux horaire au 1 ^{er} avril 2022	Augmentation
3	Préposé au service alimentaire*, Préposé à la buanderie*	19,69 \$*	21,58 \$*	9,6 %
5	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	20,84 \$	22,65 \$	8,7%
8	Agent administratif classe 2, Surveillant en établissement	23,22 \$	25,00 \$	7,7 %
9	Assistant en réadaptation	24,22 \$	26,00 \$	7,3 %
	Mécanicien de machines fixes*, Ouvrier d'entretien général* Pab	23,87 \$*	25,63 \$ *	7,3 %
14	Technicien en instrumentation et cont.	30,46 \$	32,32 \$	6,1 %
16	Éducateur, Technicien spécialisé en informatique	33,61 \$	35,67 \$	6,1 %

* Taux unique

Salaire

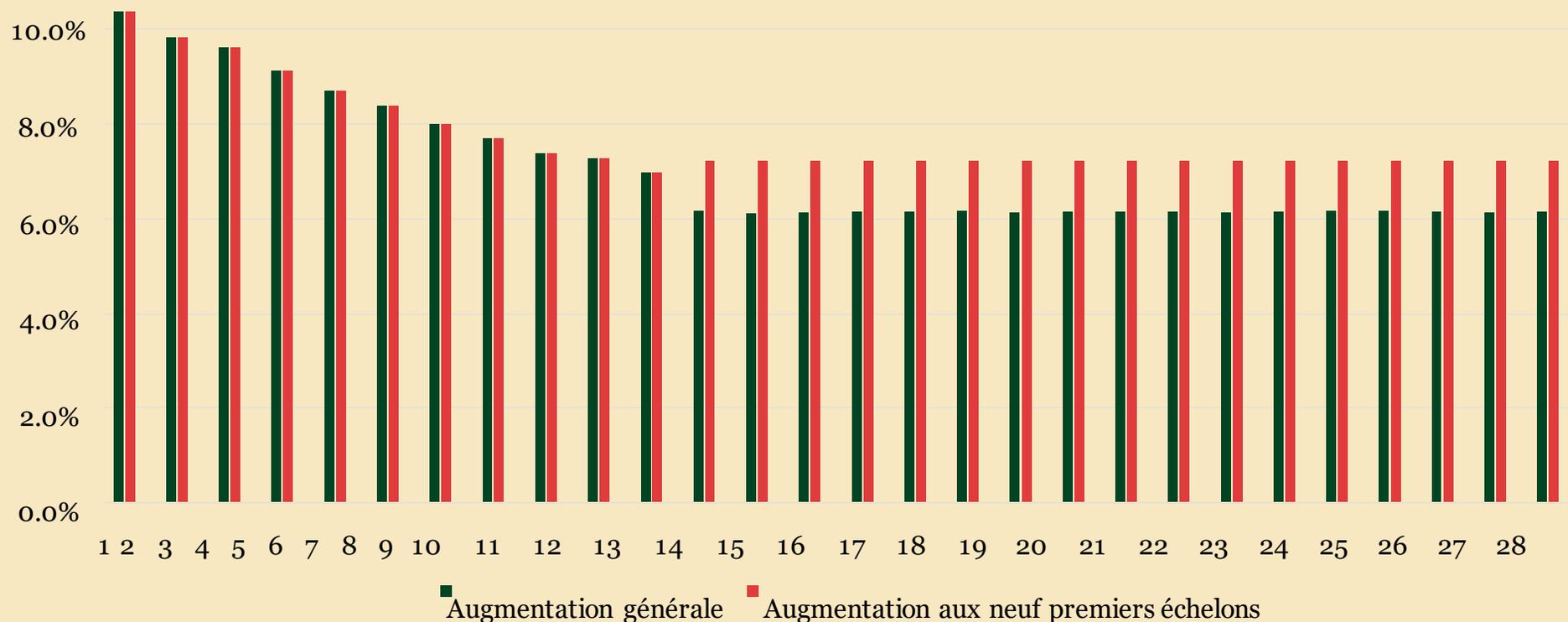


Rangement	1 ^{er} avril 2020	1 ^{er} avril 2021	1 ^{er} avril 2022	Augmentation sur 3 ans (effet réel)
1	2 %	2 %	6 %	10,4 %
2	2 %	2 %	5,4 %	9,8 %
3	2 %	2 %	5,3 %	9,6 %
4	2 %	2 %	4,8 %	9,1 %
5	2 %	2 %	4,4 %	8,7 %
6	2 %	2 %	4,1 %	8,4 %
7	2 %	2 %	3,7 %	8 %
8	2 %	2 %	3,5 %	7,7 %
9	2 %	2 %	3,2 %	7,3 %
10	2 %	2 %	3 %	7,2 %
11	2 %	2 %	2,8 %	7 %
12 et suivants * neuf premiers échelons	2 %	2 %	3 %	7,2 %
12 et suivants * autres échelons	2 %	2 %	2 %	6,1 %
Échelle particulière des enseignants au collégial	2 %	2 %	2 %	6,1 %

Augmentations salariales sur 3 ans



90 % des travailleuses et des travailleurs représentés par la FSSS sont situés aux rangements 1 à 11



* L'augmentation salariale sur la durée de la convention collective prend en considération l'effet cumulatif

Rémunération additionnelle



Pour chaque heure rémunérée, du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020¹

Pour chaque heure rémunérée, du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021²

Rangement	Taux	Exemple sur une base de travail de 35 h/semaine
1	0,66 \$	1 205,36 \$
2	0,63 \$	1 150,57 \$
3	0,60 \$	1 095,78 \$
4	0,57 \$	1 040,99 \$
5	0,54 \$	986,20 \$
6	0,51 \$	931,41 \$
7	0,48 \$	876,20 \$
8	0,45 \$	821,84 \$
9	0,42 \$	767,05 \$
10	0,39 \$	712,26 \$
11	0,36 \$	657,47 \$
12 et plus	0,33 \$	602,28 \$

Rangement	Taux	Exemple sur une base de travail de 35 h/semaine
Tous	0,33 \$	602,28 \$

¹ Payée en un seul versement 30 jours suivant la signature de la convention collective

² Payée en un seul versement à la paie précédant le 15 janvier 2022

Primes, allocations, indemnités et autres



Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes exprimées en pourcentage et les primes fixes, sont majorées à compter de la même date et des mêmes paramètres d'augmentation salariale

Primes, allocations, indemnités et autres montants



Les primes, indemnités et montants suivants sont prolongés jusqu'au 30 septembre 2023

- Montant forfaitaire à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (TGC)
- Prime versée à certains titres d'emploi d'ouvrier spécialisé
- Indemnité annuelle provisoire à la personne salariée œuvrant dans un établissement du Grand Nord

Primes aux ouvriers spécialisés



Les modifications amenées permettront à 95 % des ouvriers spécialisés de recevoir la prime à partir de l'entrée en vigueur de la convention collective

Élargissement de la prime de 10 % à d'autres titres d'emploi :

- Mécanicien d'entretien Millwright/Mécanicien d'entretien d'équipement
- Conducteur de véhicules lourds
- Mécanicien de garage

Primes aux ouvriers spécialisés



La prime est également versée à la personne salariée détentrice d'un :

- Titre d'emploi d'ouvrier d'entretien général (OEG) ou d'ouvrier certifié d'entretien (OCE), sous réserve que l'employeur atteste que la personne salariée exerce des tâches caractéristiques de l'un des titres d'emploi visés par la prime et qu'il détient les compétences requises, sans égard à la diplomation ou son équivalence pour ce titre
- Poste fusionné dont une des composantes du poste est un des titres d'emploi visés par la prime. La prime est versée sur le taux de salaire le plus élevé, pourvu que la personne ait accompli des attributions du titre d'emploi visé pour un minimum de 15 heures au cours de la période de paie

Primes aux ouvriers spécialisés



Création d'un comité de travail paritaire intersyndical, ayant pour mandat :

- D'analyser les effets de la prime sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emploi visés
- D'analyser l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emploi qui ne sont pas visés par la prime
- D'analyser l'évolution de la pénurie de main-d'œuvre observée sur le marché de l'emploi des ouvriers spécialisés
- D'évaluer la pertinence de maintenir la prime de 10 % au-delà de sa date d'échéance, de la modifier ou de l'élargir à certains autres titres d'emploi
- De formuler des recommandations, conjointes ou non, à être présentées aux parties négociantes au plus tard 90 jours avant l'échéance de la convention collective

Assurances collectives



Les contributions conventionnées pour l'assurance maladie **sont triplées**

Les seuils pour les contributions patronales en santé et en services sociaux (FSSS) sont bonifiés :

- Pour la contribution la plus élevée : titres d'emploi situés aux rangements 1 à 11 inclusivement
- Pour la contribution la moins élevée : titres d'emploi situés aux rangements 12 à 28 inclusivement

Contribution de l'employeur



	FEESP	FP	FSSS
Personne participante assurée seule	72,80 \$ (actuelle)	62,36 \$ (actuelle)	Max. de l'échelle < 40 000 \$ au 13 mars 2011 137,76 \$ (actuelle) Rangements 1 à 11 : 413,28 \$ (proposée)
	218,40 \$ (proposée)	187,08 \$ (proposée)	Max. de l'échelle ≥ 40 000 \$ au 13 mars 2011 62,36 \$ (actuelle) Rangements 12 à 28 : 187,08 \$ (proposée)
Personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge	181,90 \$ (actuelle)	155,76 \$ (actuelle)	Max. de l'échelle < 40 000 \$ au 13 mars 2011 345,43 \$ (actuelle) Rangements 1 à 11 : 1 036,29 \$ (proposée)
	545,40 \$ (proposée)	467,28 \$ (proposée)	Max. de l'échelle ≥ 40 000 \$ au 13 mars 2011 155,76 \$ (actuelle) Rangements 12 à 28 : 467,28 \$ (proposée)

À noter que les enseignantes et les enseignants n'ont pas de contribution de l'employeur en assurance maladie à leur convention collective

Assurance salaire



- Prévoir qu'aux fins du calcul de la prestation d'assurance salaire, le salaire utilisé inclut les primes, rémunérations additionnelles et montants forfaitaires qui sont payables lors d'autres absences prévues à la convention collective, telle la prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés. En l'instance, ces primes doivent revêtir un caractère annuel ou régulier ou être payables en raison d'un travail effectué de manière principale ou habituelle

Par contre, les primes d'inconvénient ne sont pas prises en compte dans le calcul de cette prestation

Assurance salaire



- Prévoir l'accumulation d'expérience ainsi que l'avancement d'échelon durant toute la période d'invalidité, et ce, à l'instar de la personne absente pour un autre motif prévu à la convention collective, y incluant, lorsqu'applicable, la prise en compte de l'évaluation du rendement.

Régime de retraite



Création d'un comité de travail paritaire et intersyndical pour discuter et examiner les éléments suivants :

Paramètres et évolution des régimes de retraite

- Certains paramètres du RREGOP, dont :
 - La retraite progressive
 - La prestation anticipée
 - Le report de l'âge maximal de participation
 - La rente ajournée
 - L'hypothèse de la compensation de la réduction actuarielle

Droits parentaux



Création d'un comité de travail paritaire et intersyndical, ayant pour mandat :

- D'examiner la formule de calcul de l'indemnité de l'employeur.
- Discuter du traitement de base devant être utilisé dans le calcul de l'indemnité de l'employeur en ce qui concerne les personnes à temps partiel
- D'identifier les enjeux syndicaux prioritaires
- De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six mois avant l'échéance de la convention collective

Disparités régionales



Ajout d'Oujé-Bougoumou dans la liste des localités du secteur III

Introduction d'une mesure qui prévoit le versement d'une compensation annuelle équivalente à cinquante pour cent (50 %) du montant des dépenses encourues pour la 3^e et la 4^e sortie de l'année civile précédente afin de pallier les effets du préjudice fiscal

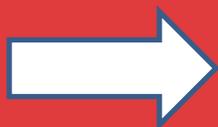
Les nouvelles dispositions s'appliquent à partir de l'entrée en vigueur de la convention collective

Titres d'emploi mixtes non rangés



Dans les 120 jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, création d'un comité de travail sur l'évaluation des titres d'emploi de conseiller aux établissements (3-1106) et de spécialiste en procédés administratifs (3-1109)

POUR JOINDRE LE SOUTIEN TECHNIQUE



819-808-9120



**PÉRIODE DE QUESTIONS ET
COMMENTAIRES**

ENTENTE DE PRINCIPE

Table sectorielle

- **Modification de l'article 23.**
- Que la personne salariée à temps complet puisse monnayer des congés pour **combler le délai de carence** :
 - Les journées de congé annuel (vacances) accumulées qui excèdent celles prévues à la Loi sur les normes du travail;
 - Un maximum de cinq (5) congés fériés accumulés dans une banque;
 - Les congés mobiles.
- La personne salariée à temps partiel peut monnayer les journées de congé annuel (vacances) accumulées pour combler le délai de carence.

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

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

• Article 25 - Avantages sociaux

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

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

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

- **Article 15 - Sécurité d'emploi**
- de manière à permettre aux personnes salariées d'être inscrites sur la liste de rappel de l'établissement plutôt qu'être réputées avoir démissionné advenant un refus d'être remplacées.

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

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

- **Prime de soir**

- La personne salariée dont le quart de travail débute avant 14 h et faisant la majorité de son service après 14 h reçoit, en plus de son salaire, une prime de soir pour les heures travaillées à compter de 14 h.

- **Poursuite pénale ou criminelle**

- Prévoir que lorsqu'une personne salariée œuvrant auprès des bénéficiaires fait l'objet **d'une poursuite pénale ou criminelle** dans l'exercice de ses fonctions, **les frais d'assistance judiciaire raisonnablement encourus pour sa défense lui sont remboursés si elle est acquittée.**

- **Temps supplémentaires**
 - Abolir le paragraphe **19.02** des dispositions nationales de la convention collective qui prévoit que le travail effectué durant un congé hebdomadaire est considéré comme du temps supplémentaire.

- **Main-d'œuvre indépendante**

- Convenir d'une **lettre d'intention** stipulant que les parties souhaitent poursuivre leurs efforts visant la **réduction de l'utilisation de la main-d'œuvre indépendante**, avec comme date d'échéance la veille de l'échéance de la convention collective.

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

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

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

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

- Création d'un **comité national intersyndical interronde portant sur la révision du mécanisme de modification à la Nomenclature** :
 - L'ensemble des dispositions du mécanisme de modifications à la Nomenclature ;
 - Les modalités d'évaluation des emplois ;
 - Le processus d'arbitrage prévu à l'article 31 des dispositions nationales de la convention collective ;
 - Prévoir la possibilité que les recommandations conjointes puissent être mises en place en cours de convention collective.

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

- Article 9 visant la prime spécifique de soins critiques et la prime spécifique de soins critiques majorée pour ajouter aux centres d'activités visés les **unités de soins obstétricaux** (mère-enfant) où les services sont dispensés 24/7.

Création d'une prime milieu en CHSLD pour le titre d'emploi de la catégorie 2

- **Titre d'emploi de :**
 - préposé ou préposée aux bénéficiaires

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

- Aux fins d'admissibilité de la prime, il est tenu compte des heures accomplies par des PAB.
- La prime sera versée sur les heures effectivement travaillées ainsi que pour les absence autorisées rémunérées dans un centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD).

- **Une prime horaire de 1,43 \$**
- **Une prime horaire majorée de 1,91 \$**

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

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

- **Modifier la prime de chef d'équipe et d'assistant chef d'équipe** afin de les conserver à l'exception des **techniciens et professionnels de la catégorie 3**.
- Bonifier la prime de chef d'équipe et d'assistant-chef d'équipe de **17,13 %**
- Introduction d'une **prime journalière de 2 %** du salaire à la personne salariée des catégories 2 et 3 lorsqu'elle est chargée d'assurer la **supervision d'un ou de plusieurs stagiaires** dans le cadre d'un stage faisant partie d'un programme scolaire.

Cette prime ne peut être cumulative à la prime de coordination et ne peut être versée aux personnes salariées dont le libellé du titre d'emploi comporte une responsabilité de formation ou d'enseignement.

- Augmentation du **budget de formation (PDRH)** à l'article 13 pour les catégories 2 et 3 de **0,38 % à 0,50 %** de la masse salariale.

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

Création des titres d'emploi suivants :

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

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

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

Rehausser la semaine de travail à **36,25 heures** pour les titres d'emploi:

Assistant ou assistante en réadaptation;

Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal.

Rehausser la semaine de travail à **37,5 heures** pour le titre d'emploi

Agent ou agente d'intervention en milieu psychiatrique.

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

Création du titre d'emploi : **Préposé aux bénéficiaires-chef d'équipe.**

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

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

Préposé ou préposée aux bénéficiaires (PAB) :

- **Personne qui fait partie de l'équipe de soins et qui prodigue des soins d'assistance liés aux activités de la vie quotidienne.** Elle voit à l'hygiène, au bien-être et à la surveillance des usagers. Elle voit au confort, aux besoins généraux, à l'occupation de ceux-ci, et ce, dans un environnement sécuritaire. Elle les aide dans leurs déplacements, effectue leur transport et peut les accompagner à l'extérieur de l'établissement ;
- Elle donne aux usagers des soins de base et communique à l'équipe soignante des informations relatives à l'état de santé et au comportement des usagers ;
- Elle peut faire l'installation d'appareils pour lesquels elle est formée. Elle s'assure de la disponibilité, de l'entretien et du bon fonctionnement de l'équipement et du matériel. Elle effectue le transport du matériel, des prélèvements et des dossiers.

Auxiliaire aux services de santé et services sociaux (ASSS)

- Personne qui, dans un domicile, une résidence, un foyer de groupe ou un milieu de même nature, assume un ensemble de tâches ayant pour but d'accompagner et de supporter l'utilisateur et sa famille ou de suppléer aux incapacités dans l'accomplissement d'activités de la vie quotidienne ou de la vie domestique. Elle voit également à favoriser l'intégration et la socialisation de l'utilisateur dans des activités individuelles et communautaires ;
- Elle voit à l'hygiène, au bien-être, au confort, à la surveillance et aux besoins généraux des usagers. **Elle fait l'installation de certains appareils ou donne certains soins invasifs et non invasifs d'assistance aux activités de la vie quotidienne, pour lesquels elle a été formée. Elle peut distribuer et administrer des médicaments.** Elle peut préparer des repas ou peut effectuer des travaux domestiques ;
- Elle renseigne les responsables et les membres de l'équipe de ses observations sur les besoins de l'utilisateur et de sa famille. En collaboration avec les autres intervenants, elle participe à l'identification des besoins de l'utilisateur ainsi qu'à l'élaboration du plan de service ou d'intervention et à la réalisation de celui-ci.

CATÉGORIE 3

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

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

Création du titre d'emploi de technicien ou technicienne juridique

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

CATÉGORIE 3 - Urgence



- Octroyer aux personnes salariées des titres d'emploi suivants:
 - **Secrétaire médicale**
 - **Agent ou agente administrative, classes 1 à 4**

Une prime de 195,00 \$ par tranche de 400 heures effectivement travaillées.

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

Ajouter la possibilité d'une semaine de travail à 40 heures pour les titres d'emploi suivants :

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

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

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

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

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

Ou

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

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

Le rehaussement pourra être effectué sans entente locale.

- **Projet pilote**

Uniformisation des tests de qualification des exigences requises pour la dotation de poste des titres d'emploi d'agente administrative classe 2 (administration et secrétariat)

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

Un budget non récurrent de 75 000 \$.

Secrétaires médicales

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

POUR JOINDRE LE SOUTIEN TECHNIQUE



819-808-9120



PÉRIODE DE QUESTIONS ET COMMENTAIRES

Gains de la CSN vs les autres organisations syndicales

**Recommandation d'adopter l'entente
de principe.**

VOTE ENTENTE DE PRINCIPE

**EXPLICATION DU DÉROULEMENT
DU VOTE SUR LA PLATEFORME**

SimpleSondage

Proposition à voter sur SimpleSondage:

Que l'assemblée générale adopte l'entente de principe globale portant tant sur les matières de table centrale que sur les matières sectorielles et visant le renouvellement de la convention collective.

PROPOSITION DE DESTRUCTION DES BULLETINS DE VOTE (7 JOURS SUIVANT LA FIN DU VOTE)

Il est proposé par Johanne Soucy appuyé par Stéphane Chrétien de procéder à la destruction des bulletins de vote (7 jours suivant la fin du vote).



Levée de l'assemblée

LEVÉE DE L'ASSEMBLÉE

il est proposé par _____ de lever l'assemblée le
15 juillet 2021 à _____.