

NÉGOCIATION NATIONALE

GUIDE DES PARTICIPANT·E·S

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE SPÉCIALE
SUR L'OFFRE DU GOUVERNEMENT**

Automne 2021



*Alliance du personnel
professionnel et technique
de la santé et des services sociaux*

TABLE DES MATIÈRES

Mot du président	3
Bilan des négociations	4
La pandémie change complètement la donne	4
La priorisation des demandes et la tournée estivale	4
Un automne de plus en plus chaud	5
Une tentative de médiation et l'obtention d'un mandat de grève	5
Une visibilité sans précédent de l'APTS et le déclenchement de la grève	6
Offre patronale	7
Matières intersectorielles	7
Salaires	7
Disparités régionales	9
Comité national paritaire avec budget octroyé	9
Retraite	10
Droits parentaux	10
Forum visant la santé globale des personnes salariées	10
Régimes d'assurance	11
Prime TGC	11
Prime CHSLD	12
Prime de rétention des psychologues	12
Maintien de l'équité salariale pour les titres d'emploi de la physiothérapie	12
Matières sectorielles	12
Titularisation 12/28	12
Rehaussement de la semaine de travail à 37,5 h	13
Reconnaissance du travail pendant la pandémie (prime COVID)	14
Primes	14
Comités	16
Autres mesures	17
Centre jeunesse	19
À vous de vous prononcer	20

MOT DU PRÉSIDENT

Chers et chères membres de l'APTS,

Nous allons débiter une série d'assemblées générales spéciales (AGS) au cours desquelles vous aurez à vous prononcer sur l'offre globale que le gouvernement nous a présentée le 22 juin dernier.

Vos délégué-e-s syndicaux-ales ont jugé lors du conseil général des 13 et 14 juillet dernier que cette offre, bien qu'elle contienne des avancées significatives, n'était pas suffisante pour en faire une entente de principe entre l'APTS et le gouvernement du Québec. Toutefois, la délégation a souhaité la soumettre au vote démocratique des membres.

Bien des choses ont évolué au Québec depuis le début de cette ronde de négociations. La pandémie a complètement changé la donne pour les finances publiques et les activités qui ponctuent généralement notre vie syndicale et militante. Cela a, bien sûr, eu un impact majeur sur les négociations.

Ce guide vous offre un bilan du travail effectué au cours des 20 derniers mois et vous présente l'offre détaillée qui nous a été soumise. Soulignons qu'il s'agit de la première offre que l'APTS négocie de manière indépendante.

Je profite de ce moment pour remercier l'ensemble du personnel de l'APTS et les différentes personnes élues qui se sont relayées pour obtenir cette offre, qui vous sera soumise prochainement. Je tiens surtout à féliciter l'ensemble des membres de l'APTS, qui se sont mobilisé-e-s comme jamais auparavant. Votre engagement a réellement permis de faire progresser les travaux de l'équipe de négociation.

Vous avez été nombreux-euses à nous écrire cet été et nous espérons que vous trouverez dans ces pages les réponses à vos questions. Nous avons aussi créé une foire aux questions (FAQ) pour vous fournir l'information qui ne pouvait être mise dans ce guide. N'hésitez pas à la consulter au negoapts.com/accueil/ags.

Nous avons aussi élaboré un **outil de projection salariale** qui vous permettra de connaître l'impact des augmentations proposées par le gouvernement sur votre salaire. Gardez en tête lors de votre recherche que cet outil ne prend pas en compte les diverses primes qui s'appliquent à votre titre d'emploi et au poste que vous occupez.

N'hésitez pas à communiquer avec votre équipe locale si vous avez besoin de plus de détails.

Bonne lecture et au plaisir de vous croiser bientôt.

Robert Comeau
Président par intérim

BILAN DES NÉGOCIATIONS

Les dispositions nationales de la convention collective présentement en vigueur sont venues à échéance le 31 mars 2020. Comme prévu par la loi, l'APTS a soumis son cahier de demandes syndicales à la partie patronale en octobre 2019. Le gouvernement a, quant à lui, déposé ses premières offres patronales le 12 décembre 2019 pour les matières intersectorielles et le 17 décembre 2019 pour les matières sectorielles. Ces offres ont été officiellement rejetées par la délégation lors du conseil général du 23 janvier 2020.

Ce début de négociations nationales augurait pour le mieux puisque le gouvernement du Québec affichait des surplus budgétaires sans précédent. Le budget 2020, déposé à quelques jours du décret de l'état d'urgence sanitaire, indiquait même des surplus de plus de 4,5 milliards \$ (avant le versement au Fonds des générations) pour l'année qui venait de s'écouler.

LA PANDÉMIE CHANGE COMPLÈTEMENT LA DONNE

Le confinement résultant de l'état d'urgence sanitaire est venu briser l'élan économique dans lequel se trouvait le Québec. L'arrêt complet des activités non essentielles a fait en sorte que le produit intérieur brut (PIB) du Québec a diminué de 5,20 % en 2020. Et le déficit annoncé au budget de mars 2021 sera de 15 milliards \$ (avec les versements au Fonds des générations).

C'est dans ce contexte de crise que le gouvernement a convoqué l'ensemble des chef·fe·s syndicaux·ales du secteur public le 15 mars 2020 afin de suspendre les négociations pour que tou·te·s puissent se concentrer sur la lutte contre la pandémie. Cet arrêt a été de courte durée. Le gouvernement a changé d'idée et a rappelé rapidement les organisations syndicales pour entamer une période de négociation en mode accéléré. Cette phase n'a pas permis de progrès, le gouvernement restant invariablement sur ses positions alors que l'APTS faisait preuve d'ouverture en reconsidérant certaines de ses demandes, en particulier concernant la question salariale.

La suspension des articles de la convention collective avec l'arrêté ministériel 2020-007, le délestage de nombreuses activités et la réaffectation du personnel vers d'autres services ont également obligé l'organisation à consacrer une grande partie de ses énergies à la gestion des conséquences de la pandémie.

Le confinement et les contraintes sanitaires ont aussi privé l'organisation d'une certaine capacité d'action. Les rassemblements étant interdits et l'accès à plusieurs lieux de travail étant restreints, la mobilisation des membres, complètement accaparé·e·s par la pandémie, a été très difficile. Et la surcharge de travail, déjà présente avant l'arrivée de la COVID-19, n'a fait qu'augmenter.

LA PRIORISATION DES DEMANDES ET LA TOURNÉE ESTIVALE

Le contexte a forcé l'APTS à revoir ses différentes demandes et à identifier celles qui étaient prioritaires. Le comité de négociation nationale (CNN) s'est attelé à cette tâche déchirante au cours de l'été. Alors que les besoins sont nombreux et que la surcharge de travail causée par la pénurie de main-d'œuvre est toujours présente, la décision de mettre de côté certaines demandes représentait un choix cornélien. Mais les délégué·e·s ont relevé le défi. Le 23 septembre, l'équipe de négociations de l'APTS a remis cette

priorisation aux porte-parole du secrétariat du Conseil du trésor, responsables de la négociation pour le gouvernement du Québec.

Les élu-e-s de l'APTS ont entrepris pendant les travaux du CNN une vaste tournée régionale sous le thème *La négo, c'est vital!* Bien que certaines manifestations aient eu lieu lors des conseils généraux, cette tournée estivale a marqué le début d'une mobilisation plus large afin de faire connaître les démarches de l'APTS à ses membres et à la population. Et à la fin de l'été le syndicat a lancé sa première publicité télévisée liée à cette négociation, mettant l'emphase sur le caractère vital du travail de ses membres et des 106 titres d'emploi qu'il représente.

UN AUTOMNE DE PLUS EN PLUS CHAUD

L'immobilisme dont a fait preuve le gouvernement a forcé l'APTS à hausser le ton. Malgré une deuxième vague pandémique, qui a encore une fois limité ses actions, elle a entrepris une série de manifestations, seule et en collaboration avec ses partenaires syndicaux.

Il faut dire que le gouvernement a utilisé tous les moyens possibles pour mettre de la pression sur les syndicats. Le chantage sur la reconduction de primes pour ceux et celles qui travaillent en CHSLD ou qui travaillent avec des personnes démontrant un trouble grave du comportement, ou de la prime de rétention des psychologues, qui venaient toutes à échéance le 30 septembre, a mis la table pour un automne qui n'a pas été de tout repos.

Cet entêtement a aussi obligé l'organisation à se préparer, au cas où elle n'aurait plus le choix, à la grève. L'APTS est d'ailleurs la première organisation du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) à avoir fait approuver par le Tribunal administratif du travail sa « liste modèle » pour assurer le maintien des services essentiels. Bien qu'elle n'ait pas envisagé son recours à court terme – *la grève si nécessaire, mais pas nécessairement la grève* – cette première démarche pour obtenir le droit de déclencher un arrêt de travail démontrait la conviction du syndicat en ses revendications.

UNE TENTATIVE DE MÉDIATION ET L'OBTENTION D'UN MANDAT DE GRÈVE

Malgré de nombreuses rencontres avec le secrétariat du Conseil du Trésor au cours de l'automne, les négociations sont restées bloquées par le gouvernement. En janvier 2021 l'APTS a fait appel à un médiateur pour essayer de trouver une voie de passage qui conviendrait aux deux parties. L'organisation s'est engagée pleinement dans le processus en tenant près de 10 rencontres pour tenter d'en arriver à une entente. Malheureusement, devant l'intransigeance du gouvernement, la médiation a échoué.

Lors du conseil général du 10 mars 2021, la délégation de l'APTS a décidé de solliciter un mandat d'au plus 10 jours de grève auprès de ses membres afin d'établir un rapport de force pour obtenir du gouvernement un maximum de gains à la table de négociation.

Cet exercice démocratique a demandé un travail considérable, impliquant presque tous les secteurs et services de l'organisation. La pandémie, le nouveau cadre légal des services essentiels ainsi que la structure des centres intégrés de santé et de services sociaux ont été autant de défis dans la réalisation de cette stratégie. Le travail accompli par l'ensemble des personnes qui forment notre organisation est d'ailleurs une grande source de fierté pour l'APTS.

Tournée des AGS de grève :

- 29 mars au 6 mai 2021, 41 séances tenues pour 45 unités
- résultat national de 92,4 % d'appui à la grève

Conjointement à cette consultation et dans une optique d'escalade des moyens de pression, les équipes de la mobilisation et des communications ont réalisé et/ou soutenu une vingtaine d'actions nationales ou locales concertées, coordonnées sur une période de quatre mois.

Impliquant les groupes de mobilisation nommés « SWAT », les membres des équipes locales et du personnel de l'APTS, la majorité de ces actions ont été réalisées en grande partie avec l'imposition de contraintes sanitaires importantes.

UNE VISIBILITÉ SANS PRÉCÉDENT DE L'APTS ET LE DÉCLENCHEMENT DE LA GRÈVE

L'APTS a aussi déployé de nombreuses campagnes publicitaires pour partager ses revendications avec la population et soutenir la mobilisation sur le terrain.

Campagnes de publicité

- 3 publicités radio sous les thèmes de la surcharge, de la valorisation et des listes d'attente;
- *Travailler à se rendre malade, c'est terminé;*
- Semaine nationale des laboratoires dans les journaux;
- *Payée au Féminin* avec la FIQ, déclinée à la télévision, à la radio, sur des panneaux routiers, dans les journaux;
- Campagne nationale intersyndicale — *Sans nous, il n'y a plus de services publics* — à la télé, à la radio, dans les journaux et en version électronique.

Elle produit également plusieurs centaines d'outils, allant de visuels pour les médias sociaux à des campagnes publicitaires d'envergure nationale, en passant par des capsules vidéos, des communiqués de presse et des bulletins d'information.

Lors du conseil général des 19 et 20 mai 2021, les délégué-e-s présent-e-s ont décidé de déclencher 4 jours de grève générale des 60 000 membres de l'APTS les 7-8 et les 21-22 juin 2021. Cela a représenté la mise en place de 250 lignes de piquetage partout au Québec et la gestion de quelque 80 000 inscriptions dans le registre pour obtenir une compensation financière.

En additionnant les mentions des différentes actions de mobilisation, les entrevues, les reprises de communiqués de presse, les publicités et tout le reste, on constate que l'APTS a été mentionnée 7 202 fois dans les médias au cours de la première moitié de 2021. C'est un plus grand nombre de mentions que pour tous les autres syndicats indépendants de la fonction publique regroupés.

Ce sont ces éléments de mobilisation, communication et relations publiques des six derniers mois, ajoutés à tous les efforts déployés depuis le début de cette campagne, qui ont permis à l'APTS de se rendre jusqu'ici dans sa campagne de négociation nationale et de recevoir l'offre patronale qui vous est présentée ici.

OFFRE PATRONALE

Après vingt mois de négociation et un blitz intensif qui s'est tenu du 17 au 22 juin 2021, l'APTS a reçu une offre globale de la part du gouvernement. Elle a été soumise aux instances prévues dans la structure de négociation. Lors du conseil général des 13 et 14 juillet 2021 il a été décidé de la soumettre directement aux membres. On ne parle pas d'une entente de principe puisque l'APTS n'estime pas avoir atteint tous ses objectifs de négociation. Cela dit, l'offre patronale contient plusieurs améliorations de vos conditions de travail. Dans ce contexte, l'organisation estime que vous serez en mesure de juger si elle est acceptable.

Cette offre comprend les matières intersectorielles et sectorielles et doit être considérée comme un tout indissociable. Elle regroupe les propositions de modifications et d'ajouts à la convention collective. Les sujets n'y apparaissant pas restent inchangés dans les dispositions nationales de la convention collective 2015-2020, sous réserve des adaptations requises. Outre les taux de salaire, rétroactifs au 1^{er} avril 2020, toutes les mesures entreraient en vigueur à la date de la signature de la convention collective.

La durée de la convention collective proposée est de trois ans, débutant le 1^{er} avril 2020 et se terminant le 31 mars 2023.

MATIÈRES INTERSECTORIELLES

Les matières intersectorielles sont celles qui sont communes à l'ensemble du secteur public, soit les réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux, de même que la fonction publique. Ces matières sont les salaires, les disparités régionales, la retraite et les droits parentaux. Elles sont discutées à la table centrale, qui est une table de négociation distincte de celle où sont discutées les matières sectorielles, propres à l'APTS. D'autres sujets, comme certaines primes et les dispositions relatives aux assurances, ont été également discutés par les parties à la table centrale à cause de leur incidence sur d'autres secteurs.

SALAIRES

Paramètres généraux

La proposition gouvernementale comprend des augmentations salariales de 2 % par année pour toutes les personnes salariées. Chaque taux et échelle de salaire en vigueur le 31 mars seront rehaussés de 2 % le 1^{er} avril, pour les années 2020, 2021 et 2022. En tenant compte de l'effet composé des augmentations salariales, on parle d'une majoration des salaires de 6,1 % sur trois ans.

Augmentation additionnelle

Aux paramètres généraux précédemment mentionnés, applicables à toutes les personnes salariées, s'ajoutera une augmentation additionnelle de 1 % le 1^{er} avril 2022 pour les échelons 1 à 9 des titres d'emploi se trouvant dans les rangements 12 à 28. Tous les titres d'emploi représentés par l'APTS se trouvent dans ces rangements. Les échelles de salaire des rangements 12 à 18 comprennent 12 échelons alors que celles des rangements 19 à 28 ont 18 échelons. Cette mesure est présentée par le gouvernement comme une façon de favoriser l'entrée en profession pour les personnes salariées. Cette augmentation vient rehausser les échelons 1 à 9 de façon permanente dans la structure salariale et ne vise donc pas uniquement les

personnes salariées se situant à ces échelons au 1^{er} avril 2022. Présentement, 34 % des membres de l'APTS se situent entre l'échelon 1 et l'échelon 9 de leur échelle salariale et sont visé-e-s directement par cette mesure.

En résumé, les échelons 1 à 9 seront rehaussés de 3 % alors que les échelons 10 à 18 le seront de 2 % le 1^{er} avril 2022.

Échelons	Augmentation 1 ^{er} avril 2020	Augmentation 1 ^{er} avril 2021	Augmentation 1 ^{er} avril 2022	Augmentation additionnelle 1 ^{er} avril 2022	Augmentation totale sur 3 ans (incluant effet composé)
1 à 9	2 %	2 %	2 %	1 %	7,2 %
10 à 18	2 %	2 %	2 %	-	6,1 %

Outil de projection salariale

Rétroactivité

Les augmentations salariales seront rétroactives au 1^{er} avril 2020 afin que les personnes salariées reçoivent la même rémunération que si elles avaient vu leur salaire rehaussé à cette date. Les montants correspondant aux primes en pourcentage (ex. : prime de soir et de nuit, prime de soins critiques, prime de rétention des avocat·e-s ou des psychologues) feront l'objet d'un nouveau calcul afin d'être basés sur le salaire rehaussé. La proposition patronale exclut cependant de ce nouveau calcul les primes COVID de 4 % et de 8 % prévues aux arrêtés ministériels, ce qui fait qu'aucune rétroactivité ne sera versée en lien avec ces dernières.

Les sommes rétroactives seront versées aux personnes salariées dans les quatre-vingt-dix jours suivant la signature de la convention collective.

Rémunération additionnelle (montants forfaitaires)

Le gouvernement propose le versement de deux montants forfaitaires. Ceux-ci seront versés à toutes les personnes salariées selon le nombre d'heures rémunérées pendant la période de référence.

Le premier montant forfaitaire équivaut à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020. Pour une personne salariée ayant travaillé à temps complet 35 h par semaine, cela représente un montant d'environ 600 \$. Cette rémunération additionnelle sera versée en une seule fois dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective.

Le deuxième montant forfaitaire équivaut lui aussi à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée, mais cette fois pour la période entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2021. Pour une personne salariée ayant travaillé à temps complet 35 h par semaine, cela représente un montant d'environ 600 \$. Cette rémunération additionnelle sera versée en une fois dans la paie précédant le 15 janvier 2022.

Les heures rémunérées servant au calcul des montants forfaitaires incluent le temps supplémentaire et les heures pour lesquelles la personne salariée a reçu des prestations d'assurance salaire, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la CNESST, par l'IVAQ, par la SAAQ et par l'employeur dans le cas d'accidents de travail, s'il y a lieu.

DISPARITÉS RÉGIONALES

Préjudice fiscal lié aux sorties

Le régime des disparités régionales prévoit des sorties afin que la personne salariée travaillant dans une région éloignée puisse retourner quelques fois par année dans sa localité d'origine. Le coût de ses sorties est assumé par l'employeur. Cependant les 3^e et 4^e sorties accessibles aux personnes salariées, travaillant notamment à Fermont et sur la Basse-Côte-Nord (Blanc-Sablon), constituent un avantage imposable. La personne salariée qui utilise une 3^e ou 4^e sortie se voit donc présentement pénalisée de façon importante puisque le remboursement du coût de sa sortie est considéré comme un revenu aux yeux des lois fiscales. Elle doit par conséquent payer un montant substantiel en impôts.

Pour pallier ce préjudice fiscal, l'offre gouvernementale prévoit une compensation annuelle équivalente à 50 % du montant des dépenses encourues pour la 3^e et 4^e sortie de l'année civile précédente. À titre d'exemple, une personne salariée dont la sortie coûte 2 000 \$ doit actuellement verser un montant d'environ 740 \$ en impôts (basé sur un taux d'imposition de 37 %). Dans la proposition gouvernementale, cette même personne recevra un montant additionnel de 1 000 \$ de l'employeur (50 % du coût de la sortie de 2 000 \$). Ce dernier étant également imposable (370 \$), il lui reviendra 630 \$ en bénéfice net. Au final, elle n'aura donc à payer que 110 \$ en impôts (740 \$ - 630 \$).

Sortie pour un parent ou un-e ami-e

Actuellement, une sortie peut être utilisée par la personne conjointe non résidente afin de rendre visite à la personne salariée habitant dans une localité prévue au régime des disparités régionales.

Cette notion sera élargie de façon à ce que la sortie puisse dorénavant être utilisée également par un-e ami-e ou un parent non-résident. La notion de « parent » comprend ici notamment enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre et bru.

COMITÉ NATIONAL PARITAIRE AVEC BUDGET OCTROYÉ

Il est proposé de mettre en place un comité national paritaire, formé de représentant·e-s de l'APTS et du gouvernement, dans le but de tenter de trouver des solutions pour les établissements aux prises avec une situation problématique de disponibilité de main-d'œuvre dans certains de leurs territoires éloignés des grands centres urbains. Ce comité aura comme mandat :

1. de documenter et d'analyser, selon des indicateurs, les problèmes d'attraction et de rétention des personnes salariées travaillant dans les territoires visés;
2. de déterminer les territoires aux prises avec des problèmes sévères de disponibilité de main-d'œuvre ;
3. de collaborer à la recherche de moyens pour atténuer les problèmes de disponibilités de main-d'œuvre dans les territoires visés;

4. de répertorier et de diffuser les meilleures pratiques en matière d'attraction et de rétention dans les établissements ayant des installations dans les territoires visés;
5. de convenir de projets ayant pour objectif de répondre aux problèmes de disponibilité de main-d'œuvre dans les établissements ayant des installations dans les territoires visés;
6. de faire des recommandations aux parties négociantes, notamment quant aux mesures structurantes visant à attirer et à retenir la main-d'œuvre suffisante au sein des territoires visés;
7. de produire un bilan final au plus tard trois mois après l'échéance de la convention collective.

Ce comité disposera d'un montant de 3,912 M\$ afin de mettre en place des projets pour répondre au problème de disponibilité de la main-d'œuvre.

RETRAITE

L'offre gouvernementale ne propose aucune modification au régime de retraite.

Un comité de travail intersyndical, regroupant l'APTS, la FIQ, le SPGQ, le SFPQ, la FAE ainsi que des représentant·e·s du gouvernement, sera mis en place afin d'examiner les paramètres du Régime de retraite des employés gouvernementaux et des organismes publics (RREGOP) et de faire un rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes six mois avant l'échéance de la convention collective.

DROITS PARENTAUX

L'offre gouvernementale ne propose aucune modification au régime des droits parentaux.

Un comité de travail intersyndical, regroupant l'APTS, la FIQ, le SPGQ, le SFPQ, la FAE ainsi que des représentant·e·s du gouvernement, sera mis en place afin d'analyser certaines composantes du régime de droits parentaux et d'émettre des recommandations aux parties négociantes. Ce comité devra également analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévues à la convention collective afin de s'assurer de leur conformité avec le cadre législatif actuel.

FORUM VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES

Le gouvernement propose la mise en place d'un forum, constitué de représentant·e·s de l'APTS et du gouvernement, portant sur la santé globale des personnes salariées. Quatre mandats lui seront attribués.

1. Recommander aux parties négociantes des projets locaux, régionaux ou nationaux susceptibles :
 - a. d'améliorer le bien-être des personnes salariées dans leur environnement de travail;
 - b. de diminuer le nombre d'absences liées à l'invalidité ainsi que leur durée;
 - c. de favoriser le retour et le maintien au travail à la suite d'une invalidité dans le respect de la condition de la personne salariée.
2. Traiter des moyens susceptibles de mieux protéger les personnes salariées d'actes de violence provenant des usager·ère·s ou de leur famille.
3. Évaluer les offres de formation et mettre en place des projets locaux, régionaux ou nationaux de formation visant l'amélioration de la santé, de la sécurité et du bien être au travail.

- Produire un bilan préliminaire pour les parties négociantes au plus tard le 31 mai 2022 et un bilan final au plus tard trois mois après l'échéance de la convention collective.

Afin de réaliser les projets déterminés par les parties, ce forum disposera d'un budget de 3, 912 M\$, dont 1 M\$ serait attribué spécifiquement aux unités internes en centres de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI) et aux résidences à assistance continue (RAC).

RÉGIMES D'ASSURANCE

Régime de base d'assurance maladie

La contribution patronale au régime de base d'assurance maladie prévue à la convention collective est présentement de 5,97 \$ par paie dans le cas d'une personne salariée participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge, et de 2,39 \$ par paie dans le cas d'une personne salariée participante assurée seule.

La proposition gouvernementale triplera la contribution patronale de façon à l'établir à 17,91 \$ par paie dans le cas d'une personne salariée participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge, et à 7,17 \$ par paie dans le cas d'une personne salariée participante assurée seule.

	Actuelle	Proposée
Participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge	5,97 \$ par paie	17,91 \$ par paie
Participante assurée seule	2,39 \$ par paie	7,17 \$ par paie

Régime d'assurance salaire

Le régime d'assurance salaire prévoit actuellement qu'aux fins du calcul de la prestation le salaire utilisé est celui prévu à l'échelle de salaire, ce qui exclut plusieurs primes. L'offre gouvernementale prévoit l'inclusion des primes dans le calcul de la prestation, dans la mesure où la personne salariée reçoit ces primes de façon régulière, mais l'exclusion des primes d'inconvénients (soir, nuit et fin de semaine). Par ailleurs, une personne salariée se verra dorénavant reconnaître son expérience et son avancement d'échelon, s'il y a lieu, durant une période d'invalidité.

PRIME TGC

La proposition patronale prévoit la reconduction de la lettre d'entente n° 17 relative aux personnes salariées œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves du comportement (TGC) jusqu'au 30 septembre 2023. La prime sera reconduite selon les mêmes modalités, soit 295 \$ pour les technicien-ne-s et 360 \$ pour les professionnel-le-s, toutes les 500 heures effectivement travaillées.

PRIME CHSLD

Le gouvernement propose de reconduire la lettre d'entente n° 18 relative aux personnes salariées œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) jusqu'au 30 septembre 2023. La portée de cette prime sera élargie afin que les professionnel-le-s œuvrant dans les centres d'activités spécifiés puissent dorénavant en bénéficier. Le montant de la prime restera le même, soit 180 \$ pour 750 heures effectivement travaillées.

PRIME DE RÉTENTION DES PSYCHOLOGUES

L'offre gouvernementale prévoit la reconduction de la prime de rétention des psychologues jusqu'au 30 septembre 2023. La prime octroyée à la personne psychologue qui travaille 70 h ou plus par période de paie sera rehaussée de 2,7 % afin de s'établir à 9,6 % du salaire. La prime pour la personne psychologue qui travaille au moins 56 h et moins de 70 h par période de paie demeurera à 4,1 % du salaire. Les autres modalités de la prime resteront identiques, notamment en ce qui concerne les différents congés qui sont réputés être des heures travaillées aux fins de l'admissibilité à la prime.

MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LES TITRES D'EMPLOI DE LA PHYSIOTHÉRAPIE

La partie patronale propose de régler les plaintes de maintien d'équité salariale 2010 pour les titres d'emploi de physiothérapeute, de chargé-e de l'enseignement clinique (physiothérapie) et d'assistant-e-chef physiothérapeute. Étant donné la nature de ces plaintes et les correctifs apportés en 2015, le gouvernement offre une compensation financière pour les années 2011 à 2015 pour les titres d'emploi de physiothérapeute et de chargé-e de l'enseignement clinique (physiothérapie) de façon à ce qu'ils reçoivent l'équivalent du rangement applicable pour cette période.

MATIÈRES SECTORIELLES

Les matières sectorielles sont celles qui sont propres au secteur de la santé et des services sociaux. Comme l'APTS représente exclusivement des technicien-ne-s et des professionnel-le-s, les matières sectorielles qu'elle négocie sont propres à la catégorie 4.

TITULARISATION 12/28

L'offre gouvernementale comprend un processus de titularisation pour certains titres d'emploi. Cela signifie que les personnes salariées se verront octroyer un poste d'au moins 12 quarts de travail par période de 28 jours. Et toute personne salariée actuellement détentrice d'un poste à temps partiel inférieur à 12 quarts par période de 28 jours verra son poste rehaussé minimalement à ce nombre de quarts.

Les modalités du processus de titularisation devront être négociées par les parties locales de façon à bénéficier des effectifs nécessaires à l'offre de soins et de services de façon équilibrée entre les différents centres d'activités, à stabiliser les équipes de travail et à favoriser l'utilisation des personnes salariées afin de limiter le recours à la main-d'œuvre indépendante de même qu'au temps supplémentaire, le tout en considérant que l'employeur conservera l'objectif de mettre en place une structure de postes favorisant les postes à temps complet et la nécessité de conserver le caractère attrayant des postes. Ces modalités

devront être convenues entre les parties dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective.

Les titres d'emploi visés par cette mesure sont :

- les titres d'emploi œuvrant dans les laboratoires de biologie médicale;
- les titres d'emploi de l'imagerie médicale (radiodiagnostic, médecine nucléaire et radio-oncologie);
- les titres d'emploi de l'électrophysiologie médicale;
- travailleur·euse social·e;
- agent·e de relations humaines;
- psychologue;
- psychoéducateur·trice;
- éducateur·trice;
- technicien·ne en éducation spécialisée.

Les titres d'emploi de 20 ETC (équivalent à temps complet) et moins par accréditation syndicale seront exclus du processus de titularisation.

Les personnes salariées répondant à l'un des critères suivants pourront se soustraire du processus de titularisation :

- être détenteur·trice d'un poste de deux quarts de travail sur quatorze jours, comportant la fin de semaine;
- poursuivre à temps plein des études dispensées dans une maison d'enseignement reconnue, et ce, dans une même discipline ou une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi;
- être détenteur·trice d'un poste dans un autre établissement du secteur de la santé et des services sociaux;
- détenir une charge d'enseignement dans une maison d'enseignement reconnue;
- être âgé·e de cinquante-cinq ans et plus.

REHAUSSEMENT DE LA SEMAINE DE TRAVAIL À 37,5 H

La proposition patronale contient une mesure visant à rehausser la semaine régulière de travail de certains titres d'emploi, selon certaines modalités. Les titres d'emploi visés par cette mesure sont :

- travailleur·euse social·e;
- agent·e de relations humaines;
- psychologue;
- psychoéducateur·trice;
- éducateur·trice;
- technicien·ne en éducation spécialisée;
- avocat·e.

Excepté les titres d'emploi d'éducateur-trice et de technicien-ne en éducation spécialisée, qui peuvent travailler 35 h, 36,25 h ou 38,75 h par semaine, ces titres d'emploi ont présentement une semaine régulière de travail de 35 h. La proposition du gouvernement ajoute pour tous ces titres d'emploi la possibilité d'une semaine régulière de travail à 37,5 h. Lors de l'affichage d'un poste vacant ou d'un poste nouvellement créé, l'employeur pourra y indiquer une semaine de travail de 35 h ou de 37,5 h (ainsi que 36,25 h ou 38,75 h pour l'éducateur-trice et le-la technicien-ne en éducation spécialisée). Les postes à temps partiel seront également visés par cette mesure et seront donc affichés sur la base d'une semaine régulière de 35 h ou 37,5 h, ce qui signifie 7 h ou 7,5 h par jour.

Des modalités sont également proposées afin de rehausser de façon volontaire la semaine de travail des personnes qui détiennent déjà un poste.

1. Dans les soixante jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, toute personne salariée détentrice d'un poste à temps complet ou à temps partiel se verra offrir la possibilité d'être rehaussée sur son poste sur la base d'une semaine régulière de 37,5 h. Si elle accepte, la personne salariée sera confirmée, dans un délai maximal de soixante jours, dans son poste rehaussé sur la base de la semaine régulière à 37,5 h.
2. Dans les soixante jours suivant la date de l'échéance de la convention collective (le 31 mars 2023), toute personne salariée détentrice d'un poste à temps complet ou à temps partiel se verra offrir la possibilité de rehausser son poste de façon définitive sur la base d'une semaine régulière de 37,5 h ou d'opter pour la semaine régulière de 35 h.

En d'autres termes, lors de l'entrée en vigueur de la convention collective la personne salariée détentrice d'un poste pourra rehausser volontairement sa semaine de travail sur la base de 37,5 h. À la fin de la convention collective, cette personne pourra rester sur la base de 37,5 h par semaine ou revenir à une semaine régulière de 35 h. De la même façon, la personne salariée ayant décidé de rester sur la base d'une semaine à 35 h au début de la convention collective pourra, à la fin de la convention collective, rester sur la base d'une semaine de travail à 35 h ou passer à une semaine à 37,5 h.

RECONNAISSANCE DU TRAVAIL PENDANT LA PANDMIE (PRIME COVID)

Le gouvernement propose d'octroyer un budget non récurrent de 3,5 M\$ afin de reconnaître le travail des personnes salariées ayant œuvré dans les laboratoires de biologie médicale pendant la pandémie. Les représentant-e-s de l'APTS et du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) devront convenir des modalités de versement des sommes aux personnes salariées.

En contrepartie, les griefs réclamant le versement de primes prévues aux arrêtés ministériels pour les personnes salariées travaillant dans les laboratoires de biologie médicale devront être retirés.

PRIMES

Prime de soins critiques et prime de soins critiques majorée

Trois titres d'emploi seront ajoutés à la liste des titres d'emploi pouvant bénéficier de la prime :

- 2218 Technologue spécialisé, technologue spécialisée en radio-oncologie;
- 2236 Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale, assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale;

- 2276 Coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale.

La convention collective prévoit actuellement qu'une personne salariée doit avoir travaillé trois heures consécutives en soins critiques pour bénéficier de la prime. Cette obligation sera retirée et toutes les heures effectuées en soins critiques seront admissibles à la prime. Les autres conditions pour obtenir la prime seront les mêmes que celles prévues à la convention collective 2016-2020.

Prime de soir

La personne salariée dont le quart de travail débute avant 14 heures et dont la majorité des heures sont travaillées après 14 heures recevra la prime de soir pour les heures travaillées après 14 heures.

Par exemple, une personne salariée dont le quart débute à 13 h 30 et se termine à 21 h 30 recevra désormais une prime de soir à partir de 14 h et non pas à partir de 19 h comme prévu actuellement dans la convention collective.

Prime de coordination professionnelle

La prime de coordination professionnelle de 5 %, qui est actuellement octroyée uniquement aux personnes salariées professionnelles qui supervisent quatre personnes salariées professionnelles, sera modifiée pour une prime de responsabilité de 5 % du salaire accordée à toute personne salariée qui se voit confier la supervision et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre personnes salariées sans égard à leur titre d'emploi ou à leur catégorie de personnel.

La prime ne pourra être versée aux personnes salariées dont le libellé du titre d'emploi comporte une responsabilité de coordination et de supervision. Si un titre d'emploi est révisé ou ajouté à la nomenclature des titres d'emplois et qu'il comporte une responsabilité de coordination et de supervision, il sera réputé être ajouté à la liste des titres d'emploi qui ne reçoivent pas la prime.

À titre indicatif, voici la liste en question :

- 1236 Assistant-chef physiothérapeute, assistante-chef physiothérapeute;
- 2213 Coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie);
- 2219 Assistant-chef technologue en radiologie, assistante-chef technologue en radiologie;
- 2227 Coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire);
- 2234 Assistant-chef (laboratoire), assistante-chef (laboratoire);
- 2236 Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale, assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale;
- 2694 Responsable d'unité de vie;
- 2699 Chef de module;
- 2276 Coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale;
- 2277 Coordonnateur ou coordonnatrice technique en génie biomédical;
- 2282 Archiviste médical, archiviste médicale (chef d'équipe);
- 2240 Assistant-chef technicien en diététique, assistante-chef technicienne en diététique;
- 2242 Assistant-chef du service des archives, assistante-chef du service des archives.

Prime de stagiaire

Une nouvelle prime de 2 % sera offerte à toute personne salariée qui assume les responsabilités liées à l'orientation et à la formation clinique des étudiant-e-s stagiaires. Cette nouvelle prime ne pourra être cumulée à la prime de responsabilité de 5 % et ne pourra être versée aux personnes salariées dont le libellé du titre d'emploi comporte une responsabilité de formation ou d'enseignement auprès des étudiant-e-s stagiaires. Si un titre d'emploi est révisé ou ajouté à la nomenclature et qu'il comporte une responsabilité de formation ou d'enseignement auprès d'étudiant-e-s stagiaires, il est réputé être ajouté à la liste des titres d'emploi qui ne reçoivent pas la prime.

À titre indicatif, voici la liste en question :

- 1234 Chargé ou chargée de l'enseignement clinique (physiothérapie);
- 2214 Instituteur ou institutrice clinique (radiologie);
- 2232 Instituteur ou institutrice clinique (laboratoire);
- 2217 Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en échographie – pratique autonome.

COMITÉS

Charges de travail

Un nouveau comité concernant la charge de travail des personnes salariées de la catégorie 4 sera créé dans les quatre-vingt-dix jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Ce comité aura comme mandat de documenter les conditions d'exercice des personnes salariées afin d'évaluer leur charge de travail, et ce, à partir d'indicateurs. Il devra soumettre ses analyses et recommandations aux parties négociantes au plus tard douze mois après la mise en place du comité.

Télétravail

Le comité permanent de négociation devra effectuer des travaux sur la notion de télétravail. Les personnes salariées en télétravail sont assujetties aux dispositions de la convention collective en vigueur, aux lois régulant le travail (LSST et LATMP), mais aussi à des codes déontologiques découlant de différents ordres professionnels. Le comité évaluera l'ensemble des éléments à considérer pour mettre en place la possibilité de faire du télétravail de façon à tenter d'uniformiser cette pratique entre les établissements.

Mécanisme de modifications à la nomenclature

Un comité intersyndical interronde portant sur la révision du mécanisme de modification à la nomenclature des titres d'emploi sera créé pour réviser l'ensemble des dispositions portant sur la révision du mécanisme de modification à la nomenclature, les modalités de fonctionnement du comité national des emplois (CNE), les modalités d'évaluation ainsi que le processus d'arbitrage.

Actualisation de la convention collective

Un comité paritaire national interronde d'actualisation de la convention collective sera créé dans les 60 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Composé de trois représentant·e-s de l'APTS et de trois représentant·e-s de la partie patronale, son mandat sera de revoir et de modifier les dispositions nationales de la convention collective si les deux parties y consentent.

Certaines clauses de la convention actuelle pourraient ainsi être actualisées, notamment pour les rendre conformes aux lois publiques qui ont été modifiées. Elles pourraient aussi être retirées lorsqu'elles sont désuètes.

De plus, le comité aura pour mandat de revoir certains mécanismes de règlement des litiges portant notamment sur le règlement des griefs, l'arbitrage de grief et l'arbitrage médical. Il pourra aussi analyser la possibilité de regrouper les mandats de certains comités existants.

Enfin, le comité s'assurera que la convention collective permette un devoir de représentation adéquat, entre autres en révisant le nombre de libérations syndicales.

AUTRES MESURES

Vacances

La personne salariée se verra reconnaître toutes les années de service accumulées dans le RSSS aux fins de détermination de son quantum de congé annuel, et ce, peu importe sa date d'embauche et la période durant laquelle elle a quitté le réseau.

La convention collective prévoit actuellement que la personne salariée embauchée à compter du 14 mai 2006, qui n'a pas quitté le RSSS depuis plus d'un an, se voit reconnaître toutes les années de service accumulées dans le RSSS aux fins de déterminer son quantum de congé annuel.

Étalement des heures de la semaine de travail

Bien que certaines dispositions locales prévoient déjà des modalités d'étalement des heures de travail, les parties locales devront convenir des modalités pour permettre à la personne salariée de passer une entente directement avec l'employeur. Toutefois, l'étalement des heures ne devra pas affecter la stabilité des équipes ni engendrer de temps supplémentaire. L'étalement se fera seulement sur une base volontaire. Aucune personne salariée ne pourra y être contrainte par l'employeur.

Budget de formation relatif au développement de la pratique professionnelle

Le budget prévu à la lettre d'entente n° 5 a pris fin le 30 mars 2020. Il représentait une somme d'environ 7,5 M\$ par année. Cette somme n'a pas été versée pour l'année financière 2020-2021 puisque la lettre d'entente avait pris fin. L'offre prévoit que ce budget sera pérennisé et que le pourcentage passera de 0,25 % à 0,28 % de la masse salariale.

La définition de la masse salariale servant au calcul des budgets dédiés au développement des ressources humaines (article 31) et au développement de la pratique professionnelle (lettre d'entente n° 5) sera

précisée afin de correspondre au salaire de base prévu à la nomenclature des titres d'emploi, excluant toute prime et tout supplément ainsi que toute rémunération additionnelle.

Repas fourni

Un repas sera fourni gratuitement à l'éducateur·rice, le·la technicien·ne en éducation spécialisée et le·la technicien·ne d'intervention en loisir appelé·e à prendre son repas avec les usager·ère·s dans l'exercice de ses fonctions.

Congés spéciaux

La personne salariée aura droit à un jour additionnel de congé à l'occasion du décès de l'enfant de son·sa conjoint·e. En concordance avec les modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail*, la personne salariée aura donc désormais deux jours de congé au lieu d'un.

Pour l'ensemble des situations prévues aux alinéas 24.01-1) et 24.01-2) des dispositions nationales de la convention collective, la prise de congés se fera au choix de la personne salariée, de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles inclusivement.

Lorsque le décès est prévu à la Loi concernant les soins de fin de vie, la personne salariée peut débiter son congé la veille du décès.

Actuellement, le congé prévu à l'alinéa 24.01-1) doit débiter à compter de la date du décès.

Énoncé de principe

L'offre gouvernementale introduit un énoncé de principe concernant la valorisation et la promotion des emplois.

Les parties s'engageront à :

- promouvoir les perspectives d'emploi et de développement de carrière au sein du RSSS;
- valoriser le travail effectué par l'ensemble du personnel du RSSS à l'interne et auprès de la population;
- avoir l'objectif de préserver les emplois dans le réseau public de la santé et des services sociaux et de privilégier le travail à l'interne.

Clause d'amnistie

La convention collective actuelle prévoit qu'un avis disciplinaire devient caduc et doit être retiré du dossier de la personne salariée après douze mois. L'article sera modifié en prolongeant ce délai de la durée de toute absence continue excédant trente jours.

Cette modification n'affectera pas les recours auxquels la personne salariée a droit.

Projets-pilotes sur l'aménagement d'horaires atypiques de fin de semaine

Dans le cadre d'un projet pilote, une personne salariée qui le désire pourra temporairement obtenir un horaire atypique de fin de semaine. Les parties au local devront préalablement convenir des modalités d'application. La durée des projets pilotes varie entre 3 et 12 mois. L'horaire, d'un minimum de 28 h, devra être compris entre le quart de nuit du vendredi et le quart de soir du lundi.

Pour bénéficier de la prime, la personne salariée devra avoir travaillé toutes les heures prévues à son horaire de fin de semaine. De plus, l'application des primes de soir, de nuit et de fin de semaine prévues aux dispositions nationales de la convention collective continueront de s'appliquer.

Les montants forfaitaires prévus seront de :

- 50 \$ par fin de semaine travaillée avec un aménagement de l'horaire comportant 2 fins de semaine sur 3;
- 75 \$ par fin de semaine travaillée avec un aménagement de l'horaire comportant 3 fins de semaine sur 4;
- 100 \$ par fin de semaine travaillée avec un aménagement de l'horaire comportant 4 fins de semaine sur 4.

Le comité permanent de négociation devra analyser les effets des projets pilotes relatifs à l'aménagement d'horaires atypiques de fin de semaine et faire des recommandations le cas échéant.

Stationnement

La personne salariée dont le véhicule personnel est requis dans l'exercice de ses fonctions se verra rembourser les frais de stationnement à son port d'attache.

CENTRE JEUNESSE

Une lettre d'entente relative à l'ajout d'effectifs, à la stabilisation des équipes, au soutien et à la reconnaissance des intervenant-e-s œuvrant dans la mission CJ (centre jeunesse), incluant la DPJ (Direction de la protection de la jeunesse), sera introduite dans les dispositions nationales de la convention collective.

Elle prévoit un engagement du gouvernement d'augmenter de 500 équivalents à temps complet (ETC) la structure de poste pour l'ensemble du personnel de la catégorie 4 afin de soutenir et de stabiliser les équipes de travail ainsi que de réduire la charge de travail. Un processus de titularisation sera mis en place pour que toute personne salariée œuvrant dans les missions visées par cette lettre soit minimalement titulaire d'un poste comprenant douze quarts de travail sur vingt-huit jours, sous réserve de certaines exceptions.

Une nouvelle prime récurrente de 4 % du salaire sera créée pour l'ensemble des personnes salariées visées par la lettre. Les personnes qui en bénéficieront pourront en chômer une partie (0,4 %), ce qui équivaut à une journée de congé mobile. Au terme du processus de titularisation et de l'ajout d'effectifs, il sera possible de chômer une journée supplémentaire. À cette prime, une prime de 3 % supplémentaire sera octroyée aux personnes salariées œuvrant dans le secteur de la DPJ, plus précisément à l'accueil, la réception et le traitement des signalements, à l'évaluation et à l'orientation ainsi qu'à l'application des mesures. Cette dernière prendra fin le 30 mars 2023.

Les personnes salariées visées par ces primes ne pourront bénéficier des montants forfaitaires prévus à la lettre d'entente n° 17 (TGC). La prime hebdomadaire prévue à l'annexe 8 sera abolie. Les modalités concernant l'octroi des congés mobiles prévues à l'annexe 8 continueront toutefois de s'appliquer.

Par le biais du comité de relations professionnelles, les équipes locales auront le mandat de faire le suivi de la mise en œuvre du processus de titularisation ainsi que des trois projets pilotes suivant :

- un projet pilote co-intervention secteur psychosocial;
- un projet pilote intervenant·e pivot;
- un projet pilote communauté de pratiques.

Les parties au local auront la latitude de déterminer quels projets pilotes mettre en place. Un budget total de 3,205 M\$ sera dédié aux projets pour la durée de la convention collective. Un rapport devra être soumis au comité paritaire national au plus tard le 30 septembre 2022.

Ce comité national paritaire sera créé dans les soixante jours de l'entrée en vigueur de la convention collective afin d'analyser les effets des mesures prévues à la lettre d'entente ainsi que d'effectuer des travaux sur la charge de travail des intervenant·e-s en centre jeunesse. Il devra produire un bilan final des travaux au plus tard le 31 décembre 2022.

À VOUS DE VOUS PRONONCER

Vous avez en main toute l'information pour prendre votre décision sur l'offre globale du gouvernement du 22 juin dernier.

Vous recevrez prochainement, si ce n'est déjà fait, un avis de convocation à une assemblée générale spéciale afin de nous indiquer votre choix. Pour pouvoir y participer et voter, vous devez avoir rempli et signé votre formulaire d'adhésion. C'est toujours possible de le faire à https://gems.apsq.com/demande_adhesion.

Sauf exception, cette assemblée générale se fera de manière virtuelle. Vous devrez vous inscrire au moyen de l'hyperlien indiqué dans l'avis de convocation. Le vote se fera grâce à la plateforme électronique aps.scrutin.ca.

N'hésitez pas à communiquer avec votre exécutif local de l'APTS si vous avez des questions.

Bon vote à toutes et à tous!