

**FAUT QUE
ÇA CHANGE
MAINTENANT!**

**Conseil général des négociations
Échanges**

A2021-CGN-013



Troisième proposition d'entente de principe du Conseil du trésor

1^{er} avril 2021



PROPOSITION D'ENTENTE DE PRINCIPE

entre d'une part :

LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

et d'autre part :

LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ)

LE 31 MARS 2021

Certaines lettres d'entente contenues au présent dépôt visent les conditions de travail et seront présentées aux fédérations visées.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	4
SECTION 1 : SOMMAIRE DES MOUVEMENTS GOUVERNEMENTAUX	5
SECTION 2 : PROPOSITIONS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC	8
A) Portée de l'entente	8
B) Durée de la convention collective	8
C) Traitement, échelles de traitement	8
D) Primes, allocations et forfaitaires.....	13
E) Forum visant la réussite éducative	14
F) Forum visant la santé globale des personnes salariées	14
G) Lettres d'entente	15
CONCLUSION	16
LETTRES D'ENTENTE 1 A 8	17
ANNEXES A, B, C ET D	34

PRÉAMBULE

Les négociations visant le renouvellement des conventions collectives échues depuis le 31 mars 2020 sont commencées depuis plus d'un an et ont permis de conclure certaines ententes sectorielles. Cependant, aucune entente globale n'est intervenue malgré les nombreuses séances de négociation, un second dépôt gouvernemental effectué au mois de mai 2020, un exercice d'élagage important des propositions patronales ainsi que plusieurs ouvertures verbales. Ces négociations sont certes particulières, marquées par une crise sanitaire sans précédent, laquelle a nécessité qu'une attention particulière soit accordée au réseau de la santé et des services sociaux.

L'heure est venue pour les parties de conjuguer leurs efforts pour conclure une entente de principe dans les meilleurs délais. Cet objectif est important puisque, dans la perspective d'une convention collective de trois ans échéant le 31 mars 2023, la première année est écoulée. De plus, concernant l'éducation au primaire et au secondaire, la situation est accentuée en raison de la fin prochaine de la présente année scolaire et de la nécessité de procéder, dès à présent, à l'organisation de l'année scolaire 2021-2022. Dans le même sens, les propositions mises de l'avant afin d'améliorer les conditions de travail du personnel du réseau de la santé et des services sociaux sont novatrices et adressent des solutions concrètes en matière de charge de travail, de stabilisation des équipes et mettent de l'avant une nouvelle force de travail qui n'attend qu'un règlement pour être déployée. D'ailleurs, l'essentiel de ces mesures proposées vise à améliorer les conditions de travail des femmes, lesquelles sont fortement représentées dans les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation.

L'entente de principe à intervenir devra prendre en compte la situation budgétaire actuelle et prévisible compte tenu du contexte ambiant, et devra également témoigner des grandes préoccupations du gouvernement qui sont plus que jamais d'actualité, notamment :

- Une amélioration significative des conditions de travail des préposés et préposées aux bénéficiaires;
- Une meilleure stabilisation des équipes en soins infirmiers et cardiorespiratoires;
- Une meilleure réussite éducative par une plus grande valorisation des enseignants et enseignantes œuvrant dans les centres de services scolaires et les commissions scolaires;
- Une amélioration importante des conditions d'exercice des intervenants œuvrant en centre jeunesse, incluant la Direction de la protection de la jeunesse, et le secteur de la santé mentale;
- Une amélioration de la santé globale des personnes salariées mise à rude épreuve dans un monde du travail grandement affecté par la crise sanitaire actuelle;
- Une disponibilité accrue de la main-d'œuvre requise pour assurer des services à la population de la plus haute qualité.

Le gouvernement dépose aujourd'hui des nouvelles propositions pour l'ensemble de son personnel salarié dans l'objectif de donner une impulsion nouvelle à la négociation pouvant conduire rapidement à une entente de principe.

Section 1

SOMMAIRE DES MOUVEMENTS GOUVERNEMENTAUX

Lors de la proposition gouvernementale de mai dernier, le gouvernement a, dans ses offres à l'ensemble des organisations syndicales, posé des gestes concrets afin de dégager une perspective d'entente. Fidèle à ses engagements prioritaires et en considérant plusieurs préoccupations syndicales, le gouvernement avait alors fait des ouvertures importantes portant, notamment, sur les enjeux de l'accessibilité des soins, de la réussite éducative et de la santé globale des personnes salariées, et ce, tout en acceptant de réduire sa proposition pour la durée des conventions collectives de cinq à trois ans. Ce mouvement avait justement pour objectif d'en arriver rapidement à une entente de principe.

Fort de plusieurs mois de négociation depuis ce dépôt, en plus d'avoir effectué un élagage substantiel de ses demandes patronales, le gouvernement a réalisé d'autres ouvertures importantes et concrétisé certaines ententes sectorielles très porteuses. Il entend également, dans le cadre de cette offre, présenter d'autres mouvements significatifs. Ces réalisations s'illustrent, notamment, par les mesures suivantes :

Paramètres salariaux

1. Engagement à bonifier les paramètres généraux d'augmentation salariale selon une clause économique protégeant le pouvoir d'achat des personnes salariées si l'inflation dépasse les paramètres prévus à l'entente de 5 % sur trois ans, jusqu'à concurrence d'un paramètre additionnel de 1 % au 31 mars 2023 après que la croissance économique attendue par le gouvernement en 2021 se réalise;

Forfaitaires

2. Ajout d'un nouveau forfaitaire de 600 \$ représentant une valeur de 1 % de la masse salariale à titre de reconnaissance du gouvernement pendant la période de pandémie à toutes les personnes salariées des secteurs public, de la santé et des services sociaux et de l'éducation ayant œuvré pendant l'année 2020-2021;

Personnes salariées ayant une rémunération de moins de 50 000 \$

3. Octroi, pour le forfaitaire de 1000 \$ déjà consenti aux personnes salariées, de modalités particulières qui permettent d'avantager celles ayant une rémunération de moins de 50 000 \$;
4. Octroi, pour le paramètre salarial de 1,5 % pour l'année 2022-2023, de modalités spécifiques permettant de produire un effet plus important pour les personnes salariées ayant une rémunération de moins de 50 000 \$;

Primes d'attraction et de rétention

5. Engagement du gouvernement de prolonger les primes temporaires prévues aux conventions collectives pour toute la période de reconduction de celles-ci, soit jusqu'au 30 mars 2023;

Personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires

6. Suivant l'entente intervenue entre la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et le gouvernement le 7 décembre dernier sur les mesures sectorielles, le secteur de la santé et des services sociaux et les membres visés par l'entente verront les soins, les services ainsi que les conditions de travail améliorés de façon significative, notamment, par :
 - Mise en place d'un mécanisme de rehaussement des postes à temps complet avec des cibles de 70 % à 80 %;
 - Rehaussement du nombre d'heures travaillées pour les infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes œuvrant en CLSC (faisant passer la semaine de travail de 35 à 37,50 heures) et pour les infirmières praticiennes spécialisées de 35 à 40 heures;
 - Introduction d'une norme en CHSLD par le biais d'une directive qui établit une cible annuelle d'heures-soins par lit, ce qui a notamment pour objectif d'adresser la charge de travail du personnel infirmier;

- Ajout de 1 500 ETC, dont 1 000 en CHSLD qui, combiné avec la création de postes à temps complet et l'ajout d'heures aux postes, équivaut à une force de travail supplémentaire de 3 500 ETC déployés dans le réseau de la santé et des services sociaux, et ce, afin de permettre une meilleure stabilité des équipes de travail et diminuer la charge de travail;
- Introduction d'incitatifs monétaires sous forme de primes particulières pour le personnel en soins infirmiers acceptant de travailler à temps complet :
 - ✓ Bonification de la prime de fin de semaine (de 4 à 8 %) pour les personnes salariées à temps complet avec une condition d'assiduité;
 - ✓ Introduction de primes additionnelles de soir de 4 % et de nuit de 2,5 % pour les personnes salariées à temps complet, dont une partie de ces primes est liée à l'atteinte d'une cible de postes à temps complet.
- Introduction, pour le personnel salarié œuvrant sur le quart de soir, d'un horaire travaillé de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours et ainsi offrir une mesure additionnelle de conciliation famille-travail-vie personnelle;
- Introduction de mesures traduisant l'engagement ferme des parties de réduire l'utilisation du temps supplémentaire afin d'améliorer la qualité de vie au travail;
- Introduction de mesures visant à diminuer le recours à la main-d'œuvre indépendante.

Une offre reprenant certaines de ces mesures est aussi déposée pour l'ensemble de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires représentée par d'autres associations syndicales.

Préposés et préposées aux bénéficiaires

7. Proposition pour les préposés ou préposées aux bénéficiaires (PAB) et les auxiliaires aux services de santé et sociaux (ASSS) considérant largement les demandes syndicales, soit :
 - Octroi d'une rémunération de plus de 26 \$ de l'heure pour les PAB œuvrant en CHSLD considérant le rehaussement d'un rangement salarial ainsi qu'une prime horaire de milieu qui sera versée en montant fixe;
 - Rehaussement d'un rangement salarial additionnel pour tous les PAB et les ASSS œuvrant dans le réseau de la santé et des services sociaux;
 - Création d'un titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires-chef d'équipe afin de soutenir les équipes et d'améliorer l'organisation de leur travail.

Enseignants et enseignantes au primaire et au secondaire (réussite éducative)

8. Engagement du gouvernement, dans le cadre de la présente négociation, de respecter ses objectifs en matière de réussite éducative, dont :
 - Rehaussement substantiel du salaire d'entrée pour les enseignants et enseignantes en début de carrière;
 - Introduction de mesures visant à soutenir les milieux défavorisés;
 - Modernisation de leur tâche permettant une plus grande autonomie à l'égard de leur horaire de travail;
 - Retrait des tâches de surveillance de certaines récréations afin de permettre une utilisation optimale de leur expertise pédagogique.

Une négociation intensive et à huis clos, de consentement entre les parties, a présentement cours.

Centres jeunesse (incluant la DPJ) et le secteur de la santé mentale

9. Proposition visant la stabilité des équipes, la charge de travail, la reconnaissance et le soutien à l'expertise et à la pratique des techniciens et techniciennes et professionnels et professionnelles, laquelle vise, notamment :
 - Ajout d'effectifs (500 ETC) pour le personnel technicien et professionnel œuvrant en centre jeunesse (CJ), incluant la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ), ainsi que l'octroi de postes avec un minimum garanti de jours travaillés par semaine pour ces derniers;

- Bonification de la rémunération de façon récurrente et non récurrente de 3,5 % pour les intervenants des CJ;
- Octroi d'un budget significatif pour développer des projets en CJ visant à soutenir les personnes salariées dans leurs interventions et pratiques professionnelles;
- Rehaussement du nombre d'heures à 37,5 pour certains intervenants œuvrant particulièrement auprès de la clientèle en santé mentale;
- Stabilisation des équipes de travail, en octroyant des postes avec un minimum garanti de jours travaillés par semaine pour certains titres d'emploi, œuvrant particulièrement auprès de la clientèle en santé mentale.

10. Considérant la préoccupation gouvernementale quant à la santé mentale de la population, bonification des primes de rétention pour les psychologues pour les réseaux de la santé et des services sociaux et de l'éducation;

Santé globale des personnes salariées

11. Identification, avec la partie syndicale, de projets pilotes visant à améliorer le bien-être des personnes salariées dans leur environnement de travail, lesquels pourront, notamment, prévoir des programmes de formation sur les interventions auprès de la clientèle violente, le tout soutenu par un budget global de 50 M\$;

Conditions de travail sectorielles

12. Bonification de 50 à 100 % de la récurrence des montants sectoriels disponibles pour la mise en place de mesures visant l'amélioration des conditions de travail, notamment celles relatives à l'organisation du travail;

13. Possibilité, tout en priorisant la santé globale des personnes salariées, d'utiliser une partie du budget prévu pour la santé globale afin de convenir de mesures visant l'amélioration des conditions de travail;

Autres mesures

14. Ouverture de la partie patronale à discuter des enjeux syndicaux prioritaires dans le cadre des travaux des comités interrondes portant sur les régimes de retraite et les droits parentaux;

15. Retrait des demandes patronales visant la révision du régime d'assurance salaire afin de maintenir le statu quo des dispositions actuelles et ouvertures sur la reconnaissance immédiate de certains bénéficiaires additionnels lors d'une période d'invalidité.

Section 2

PROPOSITIONS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

A- PORTÉE DE L'ENTENTE

La présente entente vise le renouvellement des conventions collectives, et ce, autant pour les matières relevant du palier intersectoriel que celles relevant du palier sectoriel et doit être considérée comme un tout indissociable et assujettie à un règlement global.

Les sujets n'apparaissant pas à la présente entente de principe sont au statu quo des dispositions nationales des conventions collectives 2015-2020, sous réserve des adaptations requises.

Enfin, la proposition gouvernementale présentée aujourd'hui prévoit de nouvelles ouvertures et poursuit le même objectif de rapprocher significativement les parties dans le cadre de la présente négociation en vue d'en arriver rapidement à une entente globale afin de mettre en œuvre des mesures pérennes pour les prochaines années. Suivant l'importance des propositions mises de l'avant, le gouvernement souhaite également que les associations syndicales considèrent favorablement les contreparties qui leur seront soumises afin de régler certains recours.

B- DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La durée des conventions collectives est de trois (3) ans, soit du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2023.

C- TRAITEMENT, ÉCHELLES DE TRAITEMENT

1. PARAMÈTRES GÉNÉRAUX D'AUGMENTATION SALARIALE

1.1 Période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 1,75 %² avec effet le 1^{er} avril 2020³.

1.2 Période allant du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 1,75 %² avec effet le 1^{er} avril 2021³.

1.3 Période allant du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

- a) Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2022 pour les titres d'emploi des rangements⁴ 1 à 11 est augmenté du montant leur permettant d'atteindre celui de la structure de l'annexe A de la présente entente avec effet le 1^{er} avril 2022⁵.

¹ La majoration (ou l'augmentation dans le cas de l'alinéa a) du sous-paragraphe 1.3 de la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » de la section C) des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Toutefois, pour les enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges, la majoration est calculée sur la base de la méthode décrite aux sous-paragraphe 5.1 et 5.2.

² Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

³ Pour les enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires, la date d'application est le 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, 2020-2021 et 2021-2022.

⁴ Les rangements des titres d'emploi sont prévus à l'annexe B, sous réserve des modifications convenues entre les parties le cas échéant. Advenant des divergences dans le libellé d'un titre d'emploi, le numéro du titre d'emploi prévaut.

⁵ Au 1^{er} avril 2022, pour les personnes salariées des rangements 1 à 11, le terme « pourcentage » de la disposition de la convention collective applicable aux personnes salariées hors taux ou hors échelle doit être remplacé par « montant ».

- b) Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2022 pour les titres d'emploi des rangements⁴ 12 à 28 est majoré de 1,5 %² avec effet au 1^{er} avril 2022³, tel que présenté à l'annexe A.

2. CLAUSE ÉCONOMIQUE

Si le produit intérieur brut réel (PIB réel) du Québec tel que mesuré par Statistique Canada pour l'année 2021 est égal ou supérieur à 98,70 % du PIB réel du Québec pour l'année 2019, alors :

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 30 mars 2023 est majoré au 31 mars 2023⁶ de la somme des variations en pourcentage des prix à la consommation pour les années 2020, 2021 et 2022 moins 5,0 %, jusqu'à une majoration maximale de 1,0 %².

L'augmentation en pourcentage des prix à la consommation pour les années 2020, 2021 et 2022 correspond à la somme de :

- la variation entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation du Québec en 2020 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation du Québec en 2019;
- la variation entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation du Québec en 2021 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation du Québec en 2020;
- la variation entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation du Québec en 2022 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation du Québec en 2021.

Si la somme des variations en pourcentage des prix à la consommation pour les années 2020, 2021 et 2022 telle que mesurée plus haut est inférieure à 5,1 %, les taux des échelles de traitement ne sont pas modifiés.

Aux fins du calcul de cette clause :

- le produit intérieur brut réel du Québec correspond au produit intérieur brut aux prix du marché, en termes de dépenses, en dollars enchaînés de 2012, du Québec dont la source est Statistique Canada, Tableau 36-10-0222-01 Produit intérieur brut en termes de dépenses, provinciaux et territoriaux, annuel (multiplié par 1 000000) (numéro de série v62787846) et ses modifications;
- le PIB réel est arrondi au million de dollars et le rapport en pourcentage entre le PIB réel de 2021 et celui de 2019 est arrondi à deux décimales;
- l'indice des prix à la consommation du Québec correspond à l'indice des prix à la consommation pour l'ensemble des produits dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé (numéro de série v41694081) et ses modifications;
- la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation du Québec est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

3. RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

3.1 Versement pour le service effectué pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

3.1.1 Règle générale

Une personne salariée ayant atteint l'échelon maximum⁷ ⁸ de son échelle de traitement ou détenant un titre d'emploi à taux unique, et ce, depuis au moins une

⁶ Pour les enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires, la date d'application est le 140^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023.

⁷ La personne salariée hors taux ou hors échelle est considérée avoir atteint l'échelon maximum de son échelle de traitement.

⁸ Sont exclus les titres d'emploi énumérés à l'annexe C et à l'annexe D.

année de service au 31 mars 2020 a droit à une rémunération additionnelle⁹ correspondant à 0,55 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 à l'exception des cas visés aux paragraphes 3.1.2 et 3.1.3.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement 30 jours suivant la signature de la convention collective.

3.1.2 Centres de services scolaires et commissions scolaires

L'enseignant qui a assumé une tâche à 100 % et qui a atteint l'échelon maximum de son échelle de traitement, et ce, depuis au moins une année de service au 31 mars 2020, a droit à une rémunération additionnelle de 1004,47 \$¹⁰, et ce, à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020 pour ces 200 jours de travail.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement 30 jours suivant la signature de la convention collective.

3.1.3 Collèges

L'enseignant régulier, l'enseignant à la formation continue, l'enseignant régulier en aéronautique et l'enseignant de l'Institut maritime du Québec qui ont atteint l'échelon maximum^{7 11} de leur échelle de traitement, et ce, depuis au moins une année de service au 31 mars 2020 ont droit à une rémunération additionnelle de 1004,47 \$ par ETC¹² rémunéré du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

L'enseignant en aéronautique à la formation continue ayant atteint l'échelon maximum de son échelle de traitement, et ce, depuis au moins une année de service au 31 mars 2020 et le chargé de cours à son taux, et ce, depuis au moins une année de service au 31 mars 2020 ont droit à une rémunération additionnelle de 1,91 \$ par période rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement 30 jours suivant la signature de la convention collective.

3.2 Versement pour le service effectué pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

3.2.1 Règle générale

Une personne salariée a droit à une rémunération additionnelle⁹ correspondant à 0,66 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021, à l'exception des cas visés aux paragraphes 3.2.2 et 3.2.3.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement à la paie précédant le 15 janvier 2022.

3.2.2 Centres de services scolaires et commissions scolaires

À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, l'enseignant qui a assumé une tâche à 100 % a droit à une rémunération additionnelle de 1 205,36 \$¹³ pour ces 200 jours de travail.

À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, le suppléant occasionnel a droit à une rémunération additionnelle de 1,21 \$ sur la base d'une durée de remplacement rémunérée de 60 minutes.

⁹ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-salaire, incluant celles versées par la CNESST et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans le cas d'accidents de travail, s'il y a lieu.

¹⁰ L'enseignant sous contrat à temps plein ou à temps partiel qui assume une tâche inférieure ou supérieure à 100 % a droit à une rémunération additionnelle proportionnelle au pourcentage de tâche effectuée, s'il remplit les conditions énumérées.

¹¹ L'enseignant régulier, l'enseignant à la formation continue et l'enseignant de l'Institut maritime du Québec aux échelons 18, 19 ou 20 sont considérés avoir atteint l'échelon maximum de leur échelle de traitement.

¹² Un ETC équivaut à 260,9 jours rémunérés.

¹³ L'enseignant sous contrat à temps plein ou à temps partiel qui assume une tâche inférieure ou supérieure à 100 % a droit à une rémunération additionnelle proportionnelle au pourcentage de tâche effectuée.

À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, l'enseignant à taux horaire et l'enseignant à la leçon ont droit à une rémunération additionnelle de 1,51 \$ par heure rémunérée.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement à la paie précédant le 15 janvier 2022

3.2.3 Collèges

L'enseignant régulier, l'enseignant à la formation continue, l'enseignant régulier en aéronautique et l'enseignant de l'Institut maritime du Québec ont droit à une rémunération additionnelle de 1 205,36 \$ par ETC¹² rémunérée du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

Le chargé de cours et l'enseignant en aéronautique à la formation continue ont droit à une rémunération additionnelle de 2,30 \$ par période rémunérée du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement à la paie précédant le 15 janvier 2022.

4. TECHNIQUE D'INDEXATION

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire, à l'exception de ceux applicables aux enseignants réguliers et aux enseignants en aéronautique, lesquels sont exprimés sur une base annuelle.

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis à la cent, à l'exception des enseignants réguliers et des enseignants en aéronautique, lesquels s'appliquent sur le taux annuel et sont arrondis au dollar.

Aux fins de publication des conventions collectives, le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18. Le taux annuel est arrondi au dollar.

Les titres d'emploi visés aux sous-paragraphes 5.1, 5.2 et 5.3 de cette section sont majorés de la façon décrite à ces points.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

5. ÉTABLISSEMENT DES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT APPLICABLES AUX CAS PARTICULIERS

La méthode décrite aux sous-paragraphes 5.1, 5.2 et 5.3 est utilisée lorsqu'un paramètre d'indexation est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges.

5.1 Enseignants réguliers des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges

a) Centres de services scolaires et commissions scolaires

L'échelle de traitement des enseignants réguliers déposée dans la proposition d'entente de principe du 21 mai 2020 est présentement en cours de négociation intensive à huis clos, et ce, suivant le consentement des parties.

b) Collèges

L'échelle de traitement applicable pour les enseignants réguliers des collèges s'établit selon la méthodologie suivante :

- Le taux annuel de l'échelon 1 correspond au taux annuel de l'échelon 1 des enseignants réguliers des centres de services scolaires et des commissions scolaires;
- Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 23 multiplié par 1 826,3;
- Les taux annuels des échelons 2 à 16 ne sont pas visés par une méthodologie particulière et ils sont ajustés suivant la méthode décrite à la sous-section 3 de cette section.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

Collèges – Particularité pour les enseignants détenteurs d'une maîtrise et ceux qui ont 19 ans de scolarité et plus et qui possèdent un doctorat de 3^e cycle :

- Le taux annuel de l'échelon 18 correspond au taux annuel de l'échelon 17 multiplié par 1,0163;
- Le taux annuel de l'échelon 19 correspond au taux annuel de l'échelon 18 multiplié par 1,0163;
- Le taux annuel de l'échelon 20 correspond au taux annuel de l'échelon 19 multiplié par 1,0163.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

L'échelon 18 est accessible aux détenteurs d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3^e cycle.

5.2 Enseignants autres que réguliers des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges

Les taux et échelles de traitement des enseignants autres que réguliers des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges sont déterminés selon la méthodologie prévue à l'annexe C.

5.3 Emplois-remorques

Le taux ou l'échelle de traitement applicable à chacun des titres d'emploi identifiés à l'annexe D est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emploi de référence.

Le taux ou l'échelle de traitement de l'emploi-remorque est établi de la manière suivante :

$$\text{Taux de l'échelon}_{n, \text{Emploi-remorque}} = \text{Taux de l'échelon}_{n, \text{Emploi référence}} \times \% \text{ d'ajustement}$$

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi à la cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté à l'annexe D.

Lorsque le titre d'un emploi-remorque ne contient qu'un échelon, l'ajustement se calcule à partir de l'échelon 1 du titre d'emploi de référence.

Dans le cas des apprentis de métier, le taux de l'emploi de référence correspond à la moyenne des taux uniques des titres d'emploi de référence.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons de l'emploi-remorque.

D- PRIMES, ALLOCATIONS ET FORFAITAIRES

1. RÈGLE GÉNÉRALE

Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes fixes et des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu aux sous-paragraphes 1.1 et 1.2 et 1.3 b) de la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » de la section C.

2. PRIMES ET MONTANTS FORFAITAIRES PRENANT FIN AU 30 MARS 2023

Les primes et montants forfaitaires énumérés ci-dessous sont prolongés, avec les adaptations nécessaires, du 31 mars 2020 au 30 mars 2023 :

- a. Montant forfaitaire pour les personnes salariées œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves du comportement (TGC);
- b. Montant forfaitaire pour les personnes salariées œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD);
- c. Prime de rétention pour les psychologues;
- d. Prime relative à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés.

En ce qui concerne le montant forfaitaire prévu au sous-paragraphe b. certaines modifications figurent à la lettre d'entente no 2.

En ce qui concerne la prime prévue au sous-paragraphe c., les paliers applicables sont maintenus ou rehaussés de la façon suivante :

- la prime du palier 1 est de 4,1 % et applicable uniquement à la personne salariée exerçant une prestation de travail rémunérée de soixante-quatre (64) heures et plus et de moins de quatre-vingt (80) heures par période de paie;
- la prime du palier 2 est de 9,0 % et applicable uniquement à la personne salariée exerçant une prestation de travail rémunérée de quatre-vingt (80) heures par période de paie.

Pour les centres de services scolaires et les commissions scolaires, en ce qui concerne la prime prévue au sous-paragraphe c., certaines modalités seront à convenir entre les parties.

3. AUTRES MODALITÉS

Pour les primes temporaires exprimées en pourcentage, prévues aux Arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique¹⁴, aucune rétroaction ne sera versée entre les dates d'entrée en vigueur de ces Arrêtés et celle de la signature de la convention collective sur les majorations prévues aux sous-paragraphes 1.1, 1.2 et 1.3 de la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » de la section C, ainsi que sur toutes autres bonifications des taux ou des échelles de traitement convenues ou déterminées à compter du 1^{er} avril 2020.

De plus, les compensations financières, les allocations, les montants forfaitaires et tout autre montant prévus aux Arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique ne sont pas visés par les majorations énoncées aux sous-paragraphes 1.1, 1.2 et 1.3 de la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » de la section C, n'entraînant ainsi aucune rétroaction.

¹⁴ Inclut également, avec les adaptations nécessaires, les employés des réseaux de l'éducation et de la fonction publique qui ont été redéployés dans le réseau de la santé et des services sociaux.

E- FORUM VISANT LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE

Le dépôt du 12 décembre 2019 prévoyait la mise en place d'un forum chargé de traiter de la réussite éducative aux secteurs des jeunes, de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle. Dans le cadre du dépôt de mai 2020, le gouvernement avait d'ores et déjà démontré, par le biais de propositions patronales significatives, sa volonté d'adresser plusieurs enjeux pour améliorer le parcours éducatif des élèves et valoriser la profession enseignante. La pertinence de ce forum est accentuée par l'importance que le gouvernement accorde à ce que les améliorations et modifications convenues puissent entrer en vigueur pour la prochaine année scolaire. Les principaux enjeux identifiés et analysés au forum et pour lesquels des propositions concrètes sont formulées sont les suivants :

- les enseignantes et enseignants en début de carrière, en ce qui a trait particulièrement à leur insertion professionnelle et à leur rémunération;
- la composition de la classe à l'inclusion de celui lié aux élèves les plus vulnérables ayant des besoins particuliers ou ceux vivant en milieux défavorisés;
- la valorisation de la profession enseignante, en ce qui a trait particulièrement à la tâche des enseignantes et enseignants;
- les enseignantes et enseignants d'expérience dans un contexte de reconnaissance de leur mérite, d'avancement professionnel et de soutien à leurs pairs.

Ces propositions ou mesures sont de nature non seulement à favoriser une meilleure réussite éducative et une plus grande qualité d'éducation pour les élèves, mais aussi à améliorer les conditions de travail des enseignantes et enseignants au quotidien.

F- FORUM VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES

La santé globale des personnes salariées constitue un enjeu prioritaire pour le gouvernement, lequel enjeu appert être partagé par certaines organisations syndicales ayant identifié des enjeux liés à la formation touchant la santé, la sécurité et le bien-être au travail des personnes salariées.

Considérant que ces enjeux sont complexes et évoluent au fil du temps et que les mesures de promotion et de prévention de la santé globale des personnes salariées doivent faire l'objet d'une attention particulière, notamment en cette période difficile de pandémie, les parties conviennent de la mise en place de projets pilotes locaux visant à améliorer le bien-être des personnes salariées dans leur environnement de travail dont certains pourront être convenus immédiatement.

Le forum sur la santé globale est prévu à la lettre d'entente no 1.

G- LETTRES D'ENTENTE

Les parties conviennent des lettres d'entente no 1 à no 8 de la présente entente de principe.

CONCLUSION

Ce troisième dépôt gouvernemental constitue une proposition globale et vise les matières relevant du palier intersectoriel ainsi que celles relevant du palier sectoriel. Il comprend des mesures significatives, lesquelles confirment l'intention de conclure prochainement des ententes, et ce, à la lumière de la capacité financière de l'État québécois.

Ces propositions sont aussi porteuses de plusieurs solutions concrètes visant à améliorer les conditions de travail des personnes salariées de l'État de même qu'à répondre aux préoccupations visant la charge de travail, la stabilisation des équipes de travail et la valorisation de plusieurs professions tant dans le secteur de la santé et des services sociaux que dans l'éducation, dont notamment celle du personnel enseignant.

L'ampleur des mouvements gouvernementaux présentés aujourd'hui dans cette offre globale se veut un geste concret de la volonté qu'a le gouvernement de convenir rapidement du renouvellement des conventions collectives et, en ce sens, invite les parties syndicales à considérer sérieusement les propositions mises de l'avant.

LETTRE D'ENTENTE NO 1

FORUM VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties nationales mettent sur pied un forum, sous l'égide du Comité patronal de négociation, portant sur la santé globale des personnes salariées.

Le forum a pour mandat :

1. De recommander aux parties négociantes des projets locaux, régionaux ou nationaux susceptibles :
 - d'améliorer le bien-être des personnes salariées dans leur environnement de travail;
 - de diminuer le nombre d'absences liées à l'invalidité ainsi que leur durée;
 - 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. De traiter des moyens susceptibles de mieux protéger les personnes salariées d'actes de violence provenant de la clientèle ou de leur famille;
3. D'évaluer les offres de formations et mettre en place des projets locaux, régionaux ou nationaux de formations porteuses visant l'amélioration de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail;
4. De produire un bilan préliminaire aux parties négociantes au plus tard le 31 mai 2022 et un bilan final au plus tard trois (3) mois suivant l'échéance de la convention collective.

Les parties nationales peuvent convenir de traiter de tout autre sujet relatif à la santé globale des personnes salariées.

À compter du 1^{er} avril 2021, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, un budget non récurrent global pour la Centrale des syndicats du Québec de 2,595 M\$ par année financière est disponible aux fins de la réalisation des projets. Ce montant annuel se trouvant réparti comme suit :

	FSQ	FSE	FPSS		FPSES	FPPC	FEC
	CPNSSS	CPNCF	CPNCF	CPNCA		CPNC	
2021-2022	0,341	1,432	0,353	0,011	0,068	0,046	0,100
2022-2023	0,341	1,432	0,353	0,011	0,068	0,046	0,100

	FPPE				AENQ	
	CPNCF	CPNCA	CPNCSC	CPNCSK	CPNCSC	CPNCSK
2021-2022	0,174	0,017	0,002	0,003	0,026	0,022
2022-2023	0,174	0,017	0,002	0,003	0,026	0,022

À défaut d'avoir engagé la totalité du montant annuel prévu au cours de l'année 2021-2022, les sommes restantes seront transférées à l'année suivante. Ce report ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.

Les projets débutent au plus tard trois (3) mois suivant leur approbation par la partie patronale.

Le forum est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et trois (3) représentants de la partie syndicale.

Cependant, les parties négociantes au palier sectoriel peuvent convenir immédiatement de projets pilotes relatifs à la formation, avec budget, visant à améliorer la santé, la sécurité et le bien-être au travail des personnes salariées. Les projets pilotes convenus entre les parties pourront être mis en œuvre dès la signature de la convention collective.

De plus, tout en priorisant les mesures visant la santé globale des personnes salariées, les parties pourront néanmoins s'entendre à utiliser une partie des sommes prévues à la présente lettre d'entente pour convenir, dans le cadre de l'entente principe à intervenir, des mesures visant les conditions de travail. Les sommes utilisées, le cas échéant, sont disponibles pour la même période, soit du 1^{er} avril 2021 au 30 mars 2023, et selon les mêmes modalités que pour les projets visant la santé globale.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVES AUX PROPOSITIONS VISANT LA STABILISATION DES ÉQUIPES DE LA CATÉGORIE DU PERSONNEL DES SOINS INFIRMIERS ET CARDIO-RESPIRATOIRES ET CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Conditions particulières à la personne salariée d'un titre d'emploi requérant un diplôme universitaire terminal et déplaçonnement

1. Modifier l'Annexe 1 (Conditions particulières aux professionnelles ou professionnels) des dispositions nationales de la convention collective pour :
 - Prévoir au paragraphe 5.09 de l'Annexe 1 que le terme « formation académique » désigne la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal prévu aux exigences académiques de la Nomenclature;
 - Prévoir à l'article 5 de l'Annexe 1, pour la personne salariée détenant un diplôme de maîtrise au-delà des exigences académiques stipulées à la Nomenclature, qu'elle reçoive une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de l'échelle de salaire;
 - Prévoir à l'article 5 de l'Annexe 1, pour la salariée détenant un diplôme de doctorat au-delà des exigences académiques stipulées à la Nomenclature, qu'elle reçoive une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire pour chaque année complétée d'expérience au dernier échelon de l'échelle de salaire jusqu'à un maximum de 3 %.

Projets pilotes visant le transfert d'expertise à l'urgence et l'autogestion des horaires

2. Introduire une lettre d'entente portant sur la mise en place de projets pilotes pour les personnes salariées de la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires concernant les sujets suivants :
 - a) Le transfert des connaissances lors du départ à la retraite de certaines personnes salariées œuvrant dans les centres d'activités des urgences;
 - b) L'autogestion des horaires.

Modalités prévues

Les modalités des projets pilotes prévus au paragraphe a) sont les suivantes :

1. Les projets pilotes visent à permettre à la personne salariée qui obtient le poste d'une personne salariée qui quitte à la retraite dans le centre d'activités des urgences de bénéficier d'une période d'appropriation des connaissances spécifiques et d'expertise, selon les modalités déterminées par l'employeur;
2. Les projets pilotes sont d'une durée d'un (1) an;
3. Pour obtenir un financement qui prend la forme d'un nombre d'heures allouées, les établissements devront soumettre leurs projets pour évaluation et approbation par le CPNSSS.

Les modalités des projets pilotes prévus au paragraphe b) sont les suivantes :

1. Les projets pilotes visent plus particulièrement à instaurer des mesures permettant à une personne salariée de participer à l'élaboration de son horaire de travail, tout en tenant compte des autres membres du personnel qui composent son équipe de travail, des besoins du centre d'activités et de la clientèle;
2. Plus spécifiquement, l'autogestion des horaires vise à ce que le gestionnaire identifie à l'horaire ses besoins d'effectifs (besoins requis) et que les personnes salariées s'inscrivent à l'horaire selon leur préférence. Par la suite, un exercice

est fait par le gestionnaire afin de concevoir l'horaire en fonction des manques et des surplus sur certains quarts de travail;

3. Pour obtenir le financement alloué à la mise en place de ces projets pilotes, les établissements devront soumettre leurs projets pour évaluation et approbation au CPNSSS;
4. La mise en place de projets pilotes locaux comporte les étapes suivantes :
 - a) Les établissements procèdent à l'identification des centres d'activités où les conditions sont jugées favorables à l'implantation d'un projet pilote. Ils procèdent à l'élaboration de ces projets pilotes et en déterminent la durée, laquelle est d'un maximum d'un (1) an;
 - b) Les établissements procèdent à la composition d'un comité paritaire pour la mise en place et le suivi des projets pilotes.
5. Un financement non récurrent est prévu afin de soutenir l'implantation des projets pilotes locaux.

Comité paritaire national

Dans les 90 jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, prévoir la création d'un comité paritaire national visant à s'assurer de la mise en œuvre de la lettre d'entente.

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la FSQ-CSQ.

Ce comité a pour mandat de :

- Analyser les effets des projets pilotes sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives;
- Répertorier les meilleures pratiques en matière de transfert de l'expertise et des connaissances lors du départ à la retraite des personnes salariées;
- Répertorier et diffuser les meilleures pratiques en matière d'autogestion des horaires;
- Formuler des recommandations aux parties négociantes;
- Produire un rapport final aux parties négociantes quant au suivi de l'application de la lettre d'entente, au plus tard six (6) mois suivant l'échéance de la convention collective.

Le CPNSSS est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des mesures retenues. À cette fin, le CPNSSS dispose, à compter du 1^{er} avril 2021 et aux fins de la réalisation des projets pilotes, d'un budget non récurrent pour la durée de la convention collective de :

- 0,26 M\$ pour les projets pilotes prévus au paragraphe a);
- 0,23 M\$ pour les projets pilotes prévus au paragraphe b).

À défaut par le CPNSSS d'engager tout le montant prévu pour l'année 2021-2022, les sommes non affectées s'ajoutent au montant de l'année suivante. Ce report ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.

Rétroactivité salariale pour le titre d'emploi de candidat infirmier praticien spécialisé ou de candidate infirmière praticienne spécialisée

3. Modifier l'article 28 des dispositions nationales de la convention collective afin d'ajouter un paragraphe établissant que la personne salariée visée par le titre d'emploi de candidat infirmier praticien spécialisé ou de candidate infirmière praticienne spécialisée (1914) qui a subi avec succès les examens de l'OIIQ en vue de l'obtention de son certificat de spécialiste et qui en attend l'émission, reçoit lorsqu'elle l'obtient, le salaire prévu à son nouveau titre d'emploi rétroactivement à la date de ses examens

ou de son entrée en service, si elle a commencé à travailler après ses examens, pourvu qu'elle ait complété avec succès la totalité des stages pratiques imposés.

Comité d'actualisation de la convention collective et l'arbitrage médical

4. Confier au comité national de relation de travail le mandat de discuter de l'actualisation et la modernisation de la convention collective et de l'arbitrage médical, dans la mesure où les parties négociantes y consentent, notamment, en regard des sujets suivants :
 - Élargir le mandat du CNRT afin d'inclure les notions d'autonomie professionnelle et d'utilisation de la technologie;
 - Introduire une définition de « parent » conforme à la Loi sur les normes du travail;
 - Actualiser les dispositions portant sur le harcèlement psychologique conformément à la Loi sur les normes du travail;
 - Corriger deux (2) lacunes concernant les assurances collectives:
 - S'assurer que les personnes qui changent d'unité d'accréditation, mais qui demeurent chez un même employeur, soient couvertes sans délai;
 - Préciser l'application de la clause d'exclusion de la couverture d'assurance-maladie afin d'en assurer sa légalité.
 - Abroger le délai de 90 jours pour le dépôt d'une plainte de harcèlement psychologique;
 - Prévoir que l'admissibilité de la personne salariée au régime de congé à traitement différé ne soit possible qu'après 36 mois de service chez son employeur;
 - Abroger l'obligation de l'employeur de prélever la cotisation syndicale lorsque les parties sont en attente d'une décision du Tribunal administratif du travail quant à l'inclusion d'une personne salariée au sein de l'unité de négociation;
 - Intégrer à la convention collective les éléments concernant le règlement des litiges ayant fait l'objet d'une entente entre les parties;
 - Abroger les dispositions nationales de la convention collective prévoyant la garantie de salaire « hors taux ou hors échelle » des personnes salariées visées par les dispositions relatives aux dérogations prévues à la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public;
 - Retirer les dispositions de l'article 30 de la convention collective ainsi que les autres dispositions répertoriées portant sur les avantages et les privilèges acquis qui ne sont plus applicables;
 - Abroger la Lettre d'entente no 3 concernant le nombre d'infirmières auxiliaires et de puéricultrices/garde-bébés à être inscrites au service national de main-d'œuvre;
 - Préciser que la définition de la masse salariale prévue au paragraphe 32.01 et à la lettre d'entente no 8 des dispositions nationales de la convention collective correspond au salaire de base prévu à la Nomenclature excluant toute prime, tout supplément et toute rémunération additionnelle. Prévoir que cette même définition trouvera application pour le budget dédié à la formation et au développement des compétences des infirmières praticiennes spécialisées, comme prévu à l'article 11 de la présente entente.

Congés spéciaux

5. Permettre à la personne salariée la prise de congés à compter de la veille, lorsque le décès est prévu à la Loi concernant les soins de fin de vie. Celle-ci doit informer son employeur des motifs de son absence le plus tôt possible. L'employeur peut demander à la personne salariée de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

Modifier le paragraphe 17.01 des dispositions nationales de la convention collective pour y ajouter un (1) jour additionnel de congé uniquement à l'occasion du décès de l'enfant du conjoint de la personne salariée, à l'exception de celui prévu au sous-paragraphe 17.01-1 des dispositions nationales de la convention collective.

Modifier le paragraphe 17.02 des dispositions nationales de la convention collective pour prévoir que la prise de congés soit au choix de la personne salariée, pour l'ensemble des situations prévues aux sous-paragraphe du paragraphe 17.01 des dispositions nationales de la convention collective, de façon continue entre la date du décès et le lendemain des funérailles inclusivement.

Régime de base d'assurance médicaments

6. Modifier le paragraphe 21.14 des dispositions nationales de la convention collective afin de doubler la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie. Conséquemment, l'entente administrative portant sur le régime d'assurance collective ne sera pas reconduite.

Étalement des heures

7. Prévoir, au troisième (3e) alinéa du paragraphe 28.03 des dispositions nationales de la convention collective, que :

L'employeur et la salariée peuvent convenir que la répartition du travail peut être différente que le nombre d'heures hebdomadaires de travail à chacun des titres d'emploi, à la condition que la moyenne du nombre de jours et du nombre d'heures de travail par semaine n'excède pas le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail qui est de cinq (5) jours. Les modalités de l'étalement des heures seront déterminées par les parties locales. Ces modalités n'affectent pas la stabilité des équipes de travail et n'engendrent pas de temps supplémentaire pour la personne qui en bénéficie.

Comité national intersyndical interronde portant sur le comité national des emplois

8. Introduire une lettre d'entente prévoyant la création d'un comité national intersyndical interronde portant sur les modalités de fonctionnement du comité national des emplois, les modalités d'évaluation ainsi que le processus d'arbitrage.

Encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché

9. Renouveler la Lettre d'entente no 8 relative à l'encadrement professionnel du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires nouvellement embauché en soins infirmiers et cardiorespiratoires jusqu'au 30 mars 2023.

Budget pour la formation et le développement des compétences des infirmières praticiennes spécialisées

10. Prévoir, par lettre d'entente, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective 2020-2023, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, le MSSS consacre, annuellement, un budget national équivalent à 0,03 % de la masse salariale de la catégorie de personne 1 dédié aux infirmiers praticiens spécialisés ou infirmières praticiennes spécialisées aux fins de la formation et du développement de leurs compétences. Les budgets seront répartis par le MSSS à chacun des établissements en fonction de leurs effectifs en infirmiers praticiens spécialisés ou infirmières praticiennes spécialisées.

Mise en place de projets pilotes relatifs à l'aménagement d'horaires atypiques de fin de semaine

11. Introduire 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 vingt-huit (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 centres d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine. Cet aménagement d'horaires s'applique aussi à la personne salariée détentrice d'une assignation.

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.

Suivant le respect des modalités prévues, le montant forfaitaire versé à la personne salariée est de :

1. 50 \$ par fin de semaine travaillée lorsqu'elle a un aménagement d'horaires comportant deux (2) fins de semaine sur trois (3);
2. 75 \$ par fin de semaine travaillée lorsqu'elle a un aménagement d'horaires comportant trois (3) fins de semaine sur quatre (4);
3. 100 \$ par fin de semaine travaillée lorsqu'elle a un aménagement d'horaires comportant quatre (4) fins de semaine sur quatre (4).

Modalités prévues

1. Les parties locales doivent prévoir les adaptations nécessaires aux stipulations locales afin de permettre la mise en œuvre des projets pilotes.
2. Les horaires de postes aménagés ou les assignations peuvent comporter un étalement des heures de travail pouvant aller jusqu'à quatre (4) semaines ainsi que des horaires atypiques.
3. Les projets pilotes sont d'une durée minimale de trois (3) mois et maximale de douze (12) mois.
4. Aux fins d'admissibilité aux montants forfaitaires susmentionnés, seules les heures régulières de travail sont considérées. Cependant, la personne salariée ne perd pas son admissibilité au versement de ces montants lors d'une absence en raison des congés annuels ou fériés.

Dans le cas d'une telle absence, la personne salariée conserve son admissibilité au versement du montant forfaitaire, lequel est versé au prorata des heures effectivement travaillées.

5. L'application des primes de soir, de nuit et de fin de semaine prévues aux dispositions nationales de la convention collective n'est pas modifiée par la présente lettre d'entente.
6. Le nombre de postes admissibles est limité à 2 % de la structure de postes actuelle au sein de l'établissement pour les centres d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

Dans le cadre des mandats prévus au comité paritaire national relatif aux projets pilotes pour le transfert d'expertise à l'urgence et l'autogestion des horaires, ajouter le mandat suivant :

1. Analyser les effets des projets pilotes relatifs à l'aménagement d'horaires atypiques de fin de semaine.

Primes de milieu en CHSLD

12. Accorder toutes primes visant les personnes salariées de l'équipe de soins en CHSLD qui seraient intégrées dans les ententes de principe du personnel syndiqué du réseau de la santé et des services sociaux en prévoyant les contreparties qui en découlent, le cas échéant.

Rehaussement des postes pour les personnes salariées à temps partiel

13. Modifier le paragraphe 1.14 des dispositions nationales de la convention collective afin de prévoir que la personne salariée à temps partiel détienne un poste qui comporte au minimum de quatorze (14) quarts de travail par vingt-huit (28) jours.

Viser, au paragraphe 1.02 de l'Annexe 5 portant sur les conditions particulières applicables à certaines personnes salariées non visées par le processus de titularisation, la personne salariée qui poursuit à temps plein des études dispensées

par 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.

Ajout d'effectifs, rehaussement des postes à temps complet, modalités pour rendre le temps complet attractif et utilisation du temps supplémentaire et de la main-d'œuvre indépendante

14. Introduire une lettre d'entente relative à l'ajout d'effectifs, au rehaussement des postes à temps complet, à certaines modalités pour rendre le temps complet attractif et à l'utilisation du temps supplémentaire (TS) et de la main-d'œuvre indépendante (MOI)

L'ensemble des mesures vise à assurer une meilleure stabilité des équipes de travail en octroyant davantage de postes à temps complet et ainsi assurer une plus grande accessibilité des soins et services à la population.

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent une situation de travail particulière pour le personnel en soins;

CONSIDÉRANT la nature particulière du travail réalisé dans les centres d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine par la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires;

CONSIDÉRANT la période de formation et les qualifications requises pour occuper les titres d'emploi de la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires;

CONSIDÉRANT la réalité du TS et du taux d'utilisation de la MOI pour la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de poursuivre les efforts visant à réduire l'utilisation du TS et de la MOI;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser l'optimisation de la main-d'œuvre déjà à l'emploi des établissements;

CONSIDÉRANT que le processus de rehaussement des postes à temps complet a été convenu avec la FSQ-CSQ et que la prime pour les personnes salariées à temps complet en fait partie intégrante.

A. Ajout d'effectifs

CHSLD

Le gouvernement s'engage à augmenter de 1 000 équivalents temps complet (ETC) l'effectif pour l'ensemble du personnel de la catégorie 1 en CHSLD public ou privé conventionné (CHSLD) afin de soutenir les équipes de soins et d'améliorer les soins et services aux aînés.

B. Rehaussement des postes à temps complet

Les parties partagent le même objectif d'atteindre, selon le centre d'activités, une proportion de postes à temps complet, par regroupement de titres d'emploi, de :

- a) 80 % pour les centres d'activités de CHSLD, d'urgence et d'unités de soins obstétricaux (mère-enfant) (centre d'activités dont les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine) d'un établissement;
- b) 70 % pour les centres d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, à l'exception de ceux susmentionnés au sous-alinéa a).

Le processus de rehaussement s'effectue selon les modalités suivantes :

- Dans les 60 jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective et de façon simultanée :
 - ✓ procéder à l'affichage de tous les postes vacants à temps complet dans les centres d'activités visés;

- ✓ offrir à toute personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel d'être rehaussée à temps complet sur son poste, dans son centre d'activités et sur son quart de travail. La personne salariée est, par la suite, dans un délai maximal de 60 jours, confirmée dans son statut de temps complet.
- Dans les huit (8) mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, si la proportion visée n'est pas atteinte, procéder à un nouvel exercice de rehaussement. La personne salariée est confirmée dans son statut de temps complet, le tout, dans un délai maximal de 60 jours;
- Au terme de la deuxième (2^e) étape, si la proportion visée n'est pas atteinte, procéder à l'affichage de postes vacants à temps complet dans les centres d'activités visés de manière à atteindre ladite proportion;
- Dans les dix-huit (18) mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, si la proportion visée n'est pas atteinte, procéder à un nouvel exercice de rehaussement. La personne salariée est confirmée dans son statut de temps complet, le tout, dans un délai maximal de 60 jours;
- Une fois la proportion de temps complet atteinte dans l'ensemble des centres d'activités visés et par regroupement de titres d'emploi dans l'établissement, s'assurer du maintien de celle-ci. Par conséquent, l'affichage de postes à temps partiel dans ces centres d'activités n'est possible que dans la mesure où la proportion visée est respectée.

La FSQ-CSQ et ses syndicats affiliés doivent s'engager à procéder au rehaussement pour atteindre les cibles prévues dans les centres d'activités visés, malgré toutes dispositions locales et nationales de la convention collective et toutes ententes particulières.

C. Processus de titularisation

Dans les six (6) mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur procède au rehaussement des personnes salariées à temps partiel conformément aux nouvelles dispositions sur la titularisation prévue au paragraphe 1.14 des dispositions nationales de la convention collective.

D. Horaire 9/14 de soir

Permettre, par arrangement local, pour la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours et travaillant sur un quart stable de soir dans un centre d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, de convertir en temps chômé une partie de la prime de soir majorée afin de pouvoir bénéficier d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire.

La personne salariée visée qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours pendant vingt-quatre (24) périodes de quatorze (14) jours, bénéficie de un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours :

- i. par la réduction de neuf (9) jours de congé férié et trois (3) jours de congé de maladie pour douze (12) périodes de quatorze (14) jours;
- ii. et, par la conversion d'une partie de la prime de soir majorée en temps chômé pour l'équivalent de douze (12) jours pour douze (12) périodes de quatorze (14) jours;

Le mode de conversion de la prime de soir majorée en jours de congé chômé s'établit comme suit :

6 % équivaut à douze (12) jours.

E. Prime d'attraction-rétention pour les personnes salariées détenant un poste à temps complet sur le quart de soir, de nuit ou de rotation

Les parties conviennent que la personne salariée qui détient un poste à temps complet de soir ou de nuit et qui effectue une prestation de travail dans un centre d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, pourra bénéficier d'une prime pour chaque heure travaillée, laquelle est établie de la manière suivante :

a) quart de soir

- 3 % à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective;
- 1 % à l'atteinte d'une cible de 70 % de postes à temps complet par établissement pour les centres d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, et ce, nonobstant la cible établie pour le rehaussement des postes à temps complet tel que prévu au point B de la présente lettre d'entente.

Cette prime est payable pour les heures admissibles à la prime de soir prévue au paragraphe 29.01 des dispositions nationales de la convention collective, et ce, en sus de la prime de soir ou de la prime de soir majorée, selon le cas.

b) quart de nuit

- 2 % à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective;
- 0,5 % à l'atteinte d'une cible de 70 % de postes à temps complet par établissement pour les centres d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, et ce, nonobstant la cible établie pour le rehaussement des postes à temps complet tel que prévu au point B de la présente lettre d'entente.

Cette prime est payable pour les heures admissibles à la prime de nuit prévue au paragraphe 29.01 des dispositions nationales de la convention collective, et ce, en sus de la prime de nuit ou de la prime de nuit majorée, selon le cas.

L'employeur octroie la prime applicable, selon le cas, à la personne salariée titulaire d'un poste à temps complet sur le quart de rotation pour chaque heure travaillée sur le quart de soir ou de nuit.

La prime est applicable sur le salaire horaire de base de la personne salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31.

Les primes prendront fin le 30 mars 2023.

F. Engagement et suivi de la mise en œuvre de la lettre d'entente

1. Engagement et suivi local

Le comité de relations de travail prévu à l'article 45 des dispositions nationales de la convention collective est mandaté pour assurer le suivi de la mise en œuvre de la présente lettre d'entente, et ce, dans la perspective d'assurer une meilleure stabilité des équipes.

À l'égard de l'utilisation de la MOI et du TS :

- Le comité assure un suivi à l'égard du recours au TS et à la MOI;
- Pour permettre au syndicat de procéder à l'analyse de la situation, le comité convient des informations pertinentes à lui transmettre;
- Dans le cadre de ces travaux, chacune des parties propose, le cas échéant, des alternatives ou suggestions concernant le recours au TS et à la MOI, particulièrement en ce qui a trait à l'utilisation de la MOI sur le quart de jour.

2. Engagement et suivi national

2.1 Les parties s'engagent à promouvoir et valoriser les emplois ainsi que le réseau de la santé et des services sociaux. Dans cette optique, elles conviennent de travailler, en collaboration avec le MSSS, pour identifier les meilleures pratiques et les domaines d'innovation visant les questions

relatives au maintien en poste du personnel de la catégorie 1, au recrutement et aux cibles de personnel à temps complet.

- 2.2 Dans les 60 jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties s'engagent à former un comité paritaire national. Le comité a pour mandat de :
- Prévoir des indicateurs de main-d'œuvre, notamment, les taux d'absentéisme, de TS et d'utilisation de la MOI et en faire une évaluation;
 - Faire le suivi de l'atteinte de l'ajout d'effectifs, du maintien des cibles de postes à temps complet et de l'impact de ces mesures sur le taux de TS et de l'utilisation de la MOI;
 - Collaborer à la recherche de moyens pour atteindre l'ajout d'effectifs, le maintien de la cible de postes à temps complet et la réduction du TS et de l'utilisation de la MOI;
 - Assurer un suivi des pratiques et de l'utilisation du TS ainsi que du recours à la MOI, en faire une évaluation et identifier des mesures permettant de les réduire;
 - Collaborer à la recherche de moyens pour valoriser les carrières en soins infirmiers et cardiorespiratoires dans le réseau de la santé et des services sociaux et ainsi favoriser le processus de dotation des postes à temps complet;
 - Faire des recommandations aux parties négociantes afin de s'assurer de l'atteinte et du maintien des objectifs de la présente lettre d'entente, particulièrement en ce qui a trait à la cible de postes à temps complet et aux mesures visant la réduction de l'utilisation du TS et de la MOI;
 - Produire un rapport préliminaire, au plus tard le 31 décembre 2021;
 - Produire un bilan final des travaux, au plus tard le 31 décembre 2022.

Le comité est composé, d'une part, de trois (3) représentants de la partie patronale et, d'autre part, de trois (3) représentants de la FSQ-CSQ-, chaque partie pouvant s'adjoindre ponctuellement d'un expert.

Prime d'assiduité pour les quarts de fin de semaine pour les personnes salariées détenant un poste à temps complet

15. Prévoir au paragraphe 29.04 des dispositions nationales de la convention collective pour la personne salariée de la catégorie 1 qui détient un poste à temps complet et qui respecte tous les quarts complets de fin de semaine prévus à son horaire, que la prime de fin de semaine soit rehaussée de 4 % à 8 %. La personne salariée doit œuvrer dans un centre d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine afin de bénéficier de la prime de 8 %.

Reclassification automatique

16. Introduire une disposition permettant la reclassification automatique de la personne salariée détentrice d'un baccalauréat en soins infirmiers au titre d'emploi d'infirmier clinicien ou infirmière clinicienne, sous réserve que ce dernier ou cette dernière s'engage à effectuer les fonctions de ce titre d'emploi. Cet exercice peut s'effectuer lorsque la personne salariée est en mesure de démontrer qu'elle a officiellement obtenu le diplôme requis.

Mesure pour contrer le recours à la main-d'œuvre indépendante en soins infirmiers

17. Le MSSS s'engage, hors convention collective, à revoir la circulaire visant le cadre de gestion régissant le recours à la main-d'œuvre indépendante (MOI) en soins infirmiers et d'assistance pour les établissements publics et privés conventionnés (2011-037), et ce, dans un objectif de poursuivre la réduction de l'utilisation de la MOI.

LETTRE D'ENTENTE NO 3**RELATIVE À CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL DE SOUTIEN ET LE PERSONNEL PROFESSIONNEL NON ENSEIGNANT DANS LE SECTEUR DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES**

Considérant que le gouvernement souhaite en arriver à une entente rapide au bénéfice de tous, il propose que les parties sectorielles terminent la négociation et concluent prochainement des ententes, et ce, sur la base des propositions syndicales ou patronales formulées ou celles qui le seront et auxquelles adhèrent les parties.

Les mesures convenues entre les parties doivent avoir comme objectif l'amélioration des conditions de travail, notamment celles relatives à l'organisation du travail ainsi qu'à l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre.

Les parties bénéficient, pour la période du 1er avril 2021 au 30 mars 2023, d'un budget de 5,790 M\$. À défaut d'avoir engagé la totalité du montant annuel prévu pour l'année 2021-2022, les sommes restantes seront transférées à l'année suivante. Le budget de 5,790 M\$ deviendra récurrent à partir du 1er avril 2023.

Toutefois, les mesures d'attraction et de rétention, s'il y a lieu, ne peuvent s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.

LETTRE D'ENTENTE NO 4**RELATIVE À CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DES COLLÈGES**

Considérant que le gouvernement souhaite en arriver à une entente rapide au bénéfice de tous, il propose que les parties sectorielles terminent la négociation et concluent prochainement des ententes, et ce, sur la base des propositions syndicales ou patronales formulées ou celles qui le seront et auxquelles adhèrent les parties.

Les mesures convenues entre les parties doivent avoir comme objectif l'amélioration des conditions de travail, notamment celles relatives à l'organisation du travail ainsi qu'à l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre.

Les parties bénéficient, pour la période du 1er avril 2021 au 30 mars 2023, d'un budget de 1,712 M\$. À défaut d'avoir engagé la totalité du montant annuel prévu pour l'année 2021-2022, les sommes restantes seront transférées à l'année suivante. Le budget de 1,712 M\$ deviendra récurrent à partir du 1er avril 2023.

Toutefois, les mesures d'attraction et de rétention, s'il y a lieu, ne peuvent s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

RELATIVE À CERTAINS ASPECTS DU RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE

1. Relative aux demandes visant le régime d'assurance salaire

Le gouvernement propose aux parties de retirer leurs propositions respectives relatives à l'assurance salaire, et ce, dans l'objectif de concentrer les efforts sur la mise en place de mesures porteuses concernant la santé globale des personnes salariées figurant à la Lettre d'entente no 1.

2. Relative à certains avantages en invalidité

Les parties s'engagent à modifier les dispositions pertinentes de la convention collective afin que la personne salariée bénéficiant du régime d'assurance salaire bénéficie des mêmes droits que celle absente pour un autre motif prévu aux dispositions nationales de la convention collective, et ce, de la manière suivante, dans la mesure où la convention collective ne prévoit pas déjà cet avantage :

- 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 systématique, principale et habituelle.

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

- 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.

Ces mesures seront applicables à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

En contrepartie, la partie syndicale s'engage à se désister de l'ensemble de ses griefs visant l'accumulation de certains avantages pendant la période d'invalidité (avancement d'échelon ou cumul de l'expérience et primes) y incluant une clause de quittance complète, générale et finale à cet égard spécifiquement.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

RELATIVE À LA PRIME VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOI D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS

Considérant les problèmes constatés d'attraction et de rétention pour certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés;

Considérant la situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail pour les titres d'emploi visés par la prime qui a été constatée dans le cadre des travaux du comité paritaire d'évaluation de la pénurie portant sur les ouvriers spécialisés dont le rapport conjoint fera état;

Considérant l'évolution incertaine du marché de l'emploi pour les années à venir;

Considérant la nécessité de suivre l'évolution du marché de l'emploi pour les années à venir;

1. Prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés en raison de la pénurie de main-d'œuvre « généralisée »

1.1 Une prime d'attraction et de rétention de 10 % est versée aux personnes salariées visées par les titres d'emploi d'ouvriers spécialisés suivants, et ce, jusqu'au 30 mars 2023.

TITRES D'EMPLOI VISÉS PAR LA PRIME

Titres d'emploi	Santé et services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
Machiniste, Mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
Maître électricien / Électricien classe principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C744
Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie – chauffage	3-6359	2-5115	4-C706

1.2 Cette prime est aussi versée à la personne salariée détentric du titre d'emploi d'ouvrier d'entretien général (3-6388) ou d'ouvrier certifié d'entretien (2-5117/4-C708) sous réserve des conditions suivantes :

- a. La personne salariée doit détenir un certificat de qualification ou les qualifications requises pour l'exercice des attributions de l'un des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 1.1;
- b. L'employeur doit attester que les tâches exercées requièrent le certificat de qualification ou les qualifications requises visées au sous-paragraphe i.
- c. Pour toute nouvelle personne salariée embauchée après la signature de la présente entente, l'employeur doit, dans les 120 jours de cette date, fournir l'attestation prévue au sous-paragraphe ii.

1.3 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.

1.4 Les dispositions prévues aux paragraphes 1.1 à 1.4 entrent en vigueur à la d'entrée en vigueur de la convention collective.

2. Création d'un comité paritaire d'évaluation de la pénurie de main-d'œuvre « généralisée » pour certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés

2.1 Dans les 180 jours précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité paritaire, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emploi d'ouvriers spécialisés visés par la prime.

2.2. Le comité d'évaluation a pour mandat :

- De mettre à jour les indicateurs utilisés dans la détermination de la pénurie de main-d'œuvre dans le cadre du « Comité de travail sur la situation de la main-d'œuvre des ouvriers spécialisés sur le marché de l'emploi au Québec » tenu dans le cadre de la négociation de la convention collective 2020-2023.
- D'analyser l'évolution de la pénurie de main-d'œuvre observée sur le marché de l'emploi des ouvriers spécialisés sur la base de données quantitatives et qualitatives;
- D'analyser les effets de la prime sur l'attraction et la rétention des titres d'emploi visés sur la base d'indicateurs;
- 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.

2.3. Le comité de travail est composé de six (6) représentants de la partie patronale et de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

LETTRE D'ENTENTE NO 7

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur l'opportunité d'apporter certaines modifications au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Le mandat du comité de travail est :

1. D'examiner les éléments suivants :

a) Paramètres et évolution des régimes de retraite

Les parties conviennent de discuter de certains paramètres du RREGOP en prenant en considération différents éléments, dont la rétention du personnel expérimenté sur une base volontaire. Ces discussions incluent notamment les sujets de la retraite progressive, la prestation anticipée, l'âge maximal de participation, la rente ajournée et l'hypothèse de taux d'intérêt de la compensation de la réduction actuarielle.

Les parties conviennent de discuter de l'équité entre les participants et de l'interaction du RREGOP avec le Régime de rentes du Québec (RRQ).

Les parties conviennent de discuter de la coexistence du RREGOP et du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

b) Financement

Les parties conviennent de discuter des modalités de financement des prestations à la charge des participants du RREGOP en cohérence avec certains facteurs de risque, notamment la maturité grandissante du régime et l'incertitude entourant les rendements des marchés financiers. Ces discussions incluent notamment les sujets suivants :

- Une approche de financement par politiques de placements différenciées;
- Le fonctionnement du fonds de stabilisation;
- L'utilisation de marges pour écarts défavorables.

2. De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de six (6) représentants de la partie patronale et de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

LETTRE D'ENTENTE NO 8

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

Le comité de travail a pour mandat :

1. D'analyser les composantes suivantes du régime de droits parentaux et d'émettre des recommandations :

a) La formule de calcul de l'indemnité de l'employeur

Afin de répondre à l'objectif d'assurer un remplacement de revenu lors d'un congé de maternité équivalent à ce que la personne salariée aurait reçu si elle avait été au travail, il est proposé de discuter des adaptations potentielles à faire à la formule actuelle de calcul de l'indemnité de l'employeur. Cette formule, établie à partir du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée, doit tenir compte des prestations versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et des exonérations de cotisations aux régimes étatiques et au régime de retraite.

Le traitement hebdomadaire de base devant être utilisé dans le calcul de l'indemnité de l'employeur devra également faire l'objet de discussions, notamment en ce qui concerne les personnes salariées à temps partiel.

b) Les congés de maternité et d'adoption

Les critères à respecter pour l'obtention du congé d'adoption semblent différer selon le type d'adoption. Il y a donc lieu de revoir ces critères pour les personnes salariées qui bénéficient de ce type de congé.

De plus, les bénéfices offerts pendant la période précédant le congé de maternité ainsi que le préavis pour obtenir le congé de maternité devront également être examinés.

c) L'identification des enjeux syndicaux prioritaires

2. D'examiner les enjeux liés aux modalités d'application des dispositions sur les droits parentaux prévus à la convention collective.
3. D'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective afin de s'assurer de leur conformité avec le cadre législatif actuel.
4. De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

ANNEXE A
STRUCTURE SALARIALE
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1^{ER} AVRIL 2022
POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

		Échelons																		Rangements	Taux uniques
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
Rangements	1	20,11																		1	20,11
	2	20,48																		2	20,48
	3	20,63	20,73	20,82																3	20,81
	4	20,86	21,04	21,20	21,36															4	21,33
	5	21,12	21,39	21,71	22,00															5	21,95
	6	21,34	21,69	22,03	22,39	22,74														6	22,63
	7	21,71	22,15	22,60	23,07	23,57														7	23,43
	8	21,92	22,41	22,92	23,42	23,93	24,47													8	24,24
	9	22,15	22,67	23,22	23,76	24,32	24,91	25,50												9	25,14
	10	22,46	23,00	23,57	24,15	24,74	25,34	25,95	26,59											10	26,08
	11	22,82	23,37	23,97	24,57	25,19	25,82	26,46	27,13	27,83										11	27,12
	12	23,01	23,69	24,40	25,13	25,86	26,64	27,23	27,85	28,47	29,10									12	28,20
	13	23,37	24,06	24,78	25,50	26,28	27,05	27,86	28,50	29,17	29,83	30,53								13	29,35
	14	23,74	24,45	25,18	25,93	26,70	27,51	28,33	29,18	29,86	30,57	31,28	32,00							14	30,51
	15	23,89	24,71	25,55	26,40	27,29	28,21	29,18	30,16	31,00	31,84	32,71	33,62							15	31,84
	16	24,29	25,19	26,15	27,09	28,10	29,14	30,20	31,31	32,29	33,25	34,28	35,32							16	
	17	24,73	25,72	26,74	27,81	28,91	30,07	31,27	32,51	33,61	34,74	35,90	37,12							17	
	18	24,90	25,98	27,13	28,33	29,58	30,87	32,25	33,65	34,92	36,23	37,60	39,02							18	
	19	25,30	26,04	26,87	27,66	28,50	29,36	30,24	31,17	32,09	33,09	34,08	35,12	36,17	37,10	38,01	39,00	39,99	40,98	19	
	20	25,71	26,53	27,39	28,27	29,19	30,13	31,11	32,09	33,14	34,21	35,32	36,46	37,65	38,67	39,72	40,81	41,92	43,07	20	
	21	26,14	27,02	27,95	28,90	29,90	30,91	31,97	33,08	34,21	35,38	36,60	37,85	39,15	40,30	41,48	42,70	43,95	45,25	21	
	22	26,53	27,50	28,49	29,53	30,60	31,73	32,87	34,06	35,30	36,58	37,90	39,30	40,72	41,99	43,31	44,67	46,08	47,52	22	
	23	26,94	27,96	29,02	30,15	31,30	32,50	33,75	35,04	36,40	37,80	39,23	40,76	42,32	43,75	45,21	46,71	48,28	49,90	23	
	24	27,77	28,88	30,02	31,19	32,43	33,70	35,03	36,42	37,85	39,36	40,88	42,52	44,18	45,71	47,30	48,92	50,60	52,35	24	
	25	28,17	29,34	30,56	31,83	33,15	34,54	35,95	37,45	39,02	40,63	42,31	44,06	45,91	47,57	49,31	51,13	52,97	54,91	25	
	26	28,80	30,04	31,32	32,66	34,08	35,56	37,09	38,68	40,34	42,09	43,89	45,79	47,76	49,58	51,46	53,43	55,45	57,57	26	
	27	29,42	30,73	32,07	33,55	35,02	36,59	38,25	39,95	41,71	43,57	45,51	47,54	49,66	51,64	53,68	55,81	58,03	60,31	27	
	28	29,79	31,19	32,63	34,15	35,76	37,41	39,16	40,99	42,91	44,90	47,01	49,20	51,51	53,65	55,89	58,21	60,64	63,17	28	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte des majorations des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » de la section C.
 Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
 À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.
 Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

ANNEXE B
RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOI

Secteurs*	# Titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements	Taux unique
2	4107	Acheteur	10	
2	4102	Agent de bureau, classe I	8	
2	4103	Agent de bureau, classe II	5	
2	4101	Agent de bureau, classe principale	11	
2	2152	Agent de correction du langage et de l'audition	19	
2	2143	Agent de développement	22	
2	2118	Agent de gestion financière	20	
2	2106	Agent de réadaptation	21	
2	2151	Agent de réadaptation fonctionnelle	20	
2	2149	Agent de service social	22	
2	5334	Aide de métiers	3	X
2	5306	Aide général de cuisine	3	X
2	5309	Aide-conducteur de véhicules lourds	4	X
2	2120	Analyste	21	
2	2107	Animateur de vie étudiante	20	
2	2141	Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire	20	
2	4218	Appariteur	6	
2	2148	Architecte	22	
2	2121	Attaché d'administration	20	
2	4114	Auxiliaire de bureau	3	X
2	2144	Avocat	22	
2	2102	Bibliothécaire	20	
2	5307	Buandier	2	X
2	5303	Concierge de nuit, classe I	6	X
2	5304	Concierge de nuit, classe II	5	X
2	5301	Concierge, classe I	6	X
2	5302	Concierge, classe II	5	X
2	5310	Conducteur de véhicules légers	4	X
2	5308	Conducteur de véhicules lourds	6	X
2	2147	Conseiller à l'éducation préscolaire	21	
2	2109	Conseiller d'orientation	21	
2	2155	Conseiller en alimentation	19	
2	2119	Conseiller en communication	20	
2	2142	Conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale	22	
2	2153	Conseiller en formation scolaire	20	
2	2114	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
2	2103	Conseiller en mesure et évaluation	21	
2	2154	Conseiller en rééducation	21	
2	2104	Conseiller pédagogique	22	
2	5311	Cuisinier, classe I	11	X
2	5312	Cuisinier, classe II	10	X
2	5313	Cuisinier, classe III	7	X
2	5336	Déménageur - CSDM	3	X
2	2115	Diététiste/nutritionniste	20	
2	5102	Ébéniste	10	X
2	4284	Éducateur en service de garde	9	
2	4288	Éducateur en service de garde, classe principale	11	
2	5104	Électricien	10	X
2	5103	Électricien, classe principale	12	X
2	310	Enseignant	22	

Secteurs*	# Titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements	Taux unique
2	2116	Ergothérapeute	23	
2	5316	Gardien	2	X
2	4206	Infirmier	18	
2	4217	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	9	
2	2122	Ingénieur	22	
2	4282	Inspecteur en transport scolaire	9	
2	5321	Jardinier	7	X
2	4109	Magasinier, classe I	7	
2	4110	Magasinier, classe II	4	
2	4108	Magasinier, classe principale	10	
2	5114	Maître mécanicien en tuyauterie	10	X
2	5107	Mécanicien de machines fixes, classe I	11	X
2	5108	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
2	5109	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
2	5110	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
2	5106	Mécanicien, classe I	11	X
2	5137	Mécanicien, classe II	9	X
2	5116	Menuisier	9	X
2	2145	Notaire	22	
2	4221	Opérateur en imprimerie	6	
2	4229	Opérateur en imprimerie, classe principale	9	
2	4202	Opérateur en informatique, classe I	8	
2	4201	Opérateur en informatique, classe principale	10	
2	4118	Opérateur en reprographie	6	
2	4117	Opérateur en reprographie, classe principale	9	
2	2123	Orthopédagogue	22	
2	2112	Orthophoniste ou audiologiste	22	
2	5117	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
2	5317	Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur ou réparateur de casiers métalliques)	5	X
2	5318	Ouvrier d'entretien, classe II	2	X
2	5319	Ouvrier d'entretien, classe III (Aide-domestique)	2	X
2	5118	Peintre	6	X
2	4286	Préposé aux élèves handicapés	6	
2	2150	Psychoéducateur	22	
2	2113	Psychologue	24	
2	4283	Relieur	5	X
2	4113	Secrétaire	7	
2	4111	Secrétaire de gestion	9	
2	4163	Secrétaire de gestion, centre et regroupements (CSDM)	9	
2	4116	Secrétaire d'école ou de centre	9	
2	5120	Serrurier	8	X
2	5121	Soudeur	10	X
2	5125	Spécialiste en mécanique d'ajustage	11	X
2	2105	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
2	4223	Surveillant d'élèves	7	
2	4226	Surveillant-sauveteur	6	
2	4208	Technicien de travail social	16	
2	4209	Technicien de travaux pratiques	14	
2	4211	Technicien en administration	13	
2	4279	Technicien en arts graphiques	12	
2	4212	Technicien en audiovisuel	12	

Secteurs*	# Titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements	Taux unique
2	4213	Technicien en bâtiment	15	
2	4205	Technicien en documentation	13	
2	4228	Technicien en écriture braille	12	
2	4207	Technicien en éducation spécialisée	16	
2	4277	Technicien en électronique	14	
2	4281	Technicien en formation professionnelle	13	
2	4276	Technicien en gestion alimentaire	13	
2	4204	Technicien en informatique	14	
2	4278	Technicien en informatique, classe principale	16	
2	4214	Technicien en loisir	13	
2	4215	Technicien en organisation scolaire	13	
2	4216	Technicien en psychométrie	13	
2	4285	Technicien en service de garde	13	
2	4280	Technicien en transport scolaire	12	
2	4230	Technicien-interprète	15	
2	4225	Technicien-relieur (CSDM)	6	
2	2140	Traducteur	19	
2	2146	Traducteur agréé	19	
2	2111	Travailleur social	22	
2	5115	Tuyauteur	10	X
2	5126	Vitrier-monteur-mécanicien	8	X
3	5324	Acheteur	9	
3	5313	Adjoint à la direction	11	
3	5320	Adjoint à l'enseignement universitaire	11	
3	5312	Agent administratif classe 1 - secteur administration	9	
3	5311	Agent administratif classe 1 - secteur secrétariat	9	
3	5315	Agent administratif classe 2 - secteur administration	8	
3	5314	Agent administratif classe 2 - secteur secrétariat	8	
3	5317	Agent administratif classe 3 - secteur administration	6	
3	5316	Agent administratif classe 3 - secteur secrétariat	6	
3	5319	Agent administratif classe 4 - secteur administration	4	
3	5318	Agent administratif classe 4 - secteur secrétariat	4	
3	1104	Agent d'approvisionnement	20	
3	1533	Agent de formation	21	
3	1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	
3	1101	Agent de la gestion du personnel	21	
3	1105	Agent de la gestion financière	20	
3	1559	Agent de modification du comportement	22	
3	1565	Agent de planification, de programmation et de recherche	22	
3	1553	Agent de relations humaines	22	
3	1244	Agent d'information	20	
3	2688-1	Agent d'intégration	16	
3	2688-2	Agent d'intégration	16	
3	3545	Agent d'intervention	8	
3	3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal	8	
3	3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique	8	
3	1651	Agent en techniques éducatives	20	
3	3244	Aide de service	3	X
3	6414	Aide général	3	X
3	6415	Aide général en établissement nordique	6	X
3	2588	Aide social	14	
3	6299	Aide-cuisinier	4	X
3	6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X

Secteurs*	# Titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements	Taux unique
3	1123	Analyste en informatique	21	
3	1124	Analyste spécialisé en informatique	23	
3	2251	Archiviste médical	15	
3	2282	Archiviste médical (chef d'équipe)	16	
3	5187	Assistant de recherche	9	
3	2203	Assistant en pathologie	15	
3	3462	Assistant en réadaptation	9	
3	3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	5	
3	3201	Assistant technique aux soins de la santé	5	
3	3218	Assistant technique en médecine dentaire	6	
3	3212	Assistant technique en pharmacie	6	
3	3215	Assistant technique senior en pharmacie	8	
3	2234	Assistant-chef (laboratoire)	18	
3	2242	Assistant-chef du service des archives	16	
3	2248	Assistant-chef inhalothérapeute	20	
3	1236	Assistant-chef physiothérapeute	25	
3	2240	Assistant-chef technicien en diététique	16	
3	2236	Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale	17	
3	2219	Assistant-chef technologue en radiologie	19	
3	2489	Assistant-infirmier-chef, assistant du supérieur immédiat	21	
3	1254	Audiologiste	22	
3	1204	Audiologiste-orthophoniste	22	
3	3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux	7	
3	5289	Auxiliaire en bibliothèque	7	
3	1114	Avocat	-	
3	1200	Bactériologiste	22	
3	1206	Bibliothécaire	20	
3	1202	Biochimiste	22	
3	6303	Boucher	7	X
3	3485	Brancardier	4	
3	6320	Buandier	4	X
3	6312	Caissier à la cafétéria	3	X
3	6395	Calorifugeur	6	X
3	2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence	17	
3	2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)	19	
3	1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)	24	
3	2106	Chargé de production	10	
3	2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2699	Chef de module	18	
3	6340	Coiffeur	5	X
3	5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)	8	
3	6336	Conducteur de véhicules	6	X
3	6355	Conducteur de véhicules lourds	6	X
3	1106	Conseiller aux établissements	21	
3	1701	Conseiller d'orientation	21	
3	1703	Conseiller en adaptation au travail	20	
3	1115	Conseiller en bâtiment	24	
3	1543	Conseiller en enfance inadaptée	22	
3	1538	Conseiller en éthique	22	
3	1539	Conseiller en génétique	23	

Secteurs*	# Titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements	Taux unique
3	1121	Conseiller en promotion de la santé	20	
3	1913	Conseiller en soins infirmiers	23	
3	2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	19	
3	2227	Coordonnateur technique (laboratoire)	17	
3	2213	Coordonnateur technique (radiologie)	18	
3	2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	16	
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	17	
3	6374	Cordonnier	4	X
3	6327	Couturier	4	X
3	1544	Criminologue	22	
3	6301	Cuisinier	10	X
3	2271	Cytologiste	16	
3	6409	Dessinateur	7	
3	1219	Diététiste-Nutritionniste	21	
3	6365	Ébéniste	10	X
3	2691-1	Éducateur	16	
3	2691-2	Éducateur	16	
3	1228	Éducateur physique / kinésologue	20	
3	6354	Électricien	10	X
3	6423	Électromécanicien	11	
3	6370	Électronicien	9	X
3	1230	Ergothérapeute	23	
3	6369	Ferblantier	10	X
3	6438	Gardien	4	
3	6349	Gardien de résidence	6	X
3	1540	Génagogue	20	
3	2261	Hygiéniste dentaire	15	
3	1702	Hygiéniste du travail	20	
3	2253	Illustrateur médical	12	
3	2471	Infirmier	19	
3	2473	Infirmier (Institut Pinel)	19	
3	3455	Infirmier auxiliaire	14	
3	3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	15	
3	2459	Infirmier chef d'équipe	20	
3	1911	Infirmier clinicien	22	
3	1907	Infirmier clinicien (Institut Pinel)	22	
3	1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24	
3	1917	Infirmier clinicien spécialisé	24	
3	2491	Infirmier en dispensaire	22	
3	2462	Infirmier moniteur	19	
3	1915	Infirmier praticien spécialisé	26	
3	1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
3	1205	Ingénieur biomédical	23	
3	2244	Inhalothérapeute	18	
3	2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	
3	2214	Instituteur clinique (radiologie)	18	
3	3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3	3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	
3	1552	Intervenant en soins spirituels	20	
3	6500	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (Institut Pinel)	10	
3	1660	Jardinier d'enfants	20	
3	6363	Journalier	4	X

Secteurs*	# Titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements	Taux unique
3	6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X
3	5141	Magasinier	7	
3	6356	Maître-électricien	12	X
3	6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6357	Maître-plombier	10	X
3	6380	Mécanicien de garage	9	X
3	6383-2	Mécanicien de machines fixes	10	X
3	6383-3	Mécanicien de machines fixes	9	X
3	6383-4	Mécanicien de machines fixes	9	X
3	6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3	3262	Mécanicien en orthèse ou prothèse	10	
3	6364	Menuisier	9	X
3	3687	Moniteur en éducation	8	
3	3699	Moniteur en loisirs	7	
3	6407	Nettoyeur	4	X
3	5119	Opérateur de duplicateur offset	6	
3	5108	Opérateur en informatique, classe I	8	
3	5111	Opérateur en informatique, classe II	5	
3	5130	Opérateur en système de production braille	5	
3	2363	Opticien d'ordonnances	14	
3	1551	Organisateur communautaire	22	
3	1656	Orthopédagogue	22	
3	1255	Orthophoniste	22	
3	2259	Orthoptiste	17	
3	6373	Ouvrier de maintenance	6	X
3	6388	Ouvrier d'entretien général	9	X
3	6302	Pâtissier-boulangier	7	X
3	6362	Peintre	6	X
3	2287	Perfusionniste clinique	23	
3	2254	Photographe médical	12	
3	1233	Physiothérapeute	23	
3	6368	Plâtrier	5	X
3	6359	Plombier et/ou mécanicien en tuyauterie	10	X
3	6344	Porteur	3	X
3	6341	Portier	1	X
3	3459	Préposé (certifié A) aux bénéficiaires	6	
3	6398	Préposé à la buanderie	3	X
3	3259	Préposé à la centrale des messagers	3	
3	6262	Préposé à la peinture et à la maintenance	6	X
3	3251	Préposé à l'accueil	5	
3	3245	Préposé à l'audiovisuel	3	
3	6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	2	X
3	6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	3	X
3	3685	Préposé à l'unité et/ou au pavillon	6	X
3	3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique	7	
3	6386	Préposé au service alimentaire	3	X
3	3204	Préposé au transport	3	
3	6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques	5	X
3	6347	Préposé aux ascenseurs	2	X
3	3203	Préposé aux autopsies	6	
3	3480	Préposé aux bénéficiaires	7	
3	5117	Préposé aux magasins	4	

Secteurs*	# Titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements	Taux unique
3	3241	Préposé aux soins des animaux	4	
3	3505	Préposé en établissement nordique	7	
3	3208	Préposé en ophtalmologie	6	
3	3247	Préposé en orthopédie	7	
3	3223	Préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie	6	
3	3481	Préposé en retraitement des dispositifs médicaux	6	
3	3449	Préposé en salle d'opération	6	
3	3229	Préposé senior en orthopédie	8	
3	6325	Presseur	3	X
3	1652	Psychoéducateur	22	
3	1546	Psychologue	24	
3	2273	Psychotechnicien	13	
3	3461	Puéricultrice / Garde-bébé	12	
3	1658	Récréologue	20	
3	6382	Rembourseur	7	X
3	2694-1	Responsable d'unité de vie ou de réadaptation	18	
3	1570	Réviseur	23	
3	5321	Secrétaire juridique	8	
3	5322	Secrétaire médicale	8	
3	6367	Serrurier	8	X
3	1572	Sexologue	22	
3	1573	Sexologue clinicien	23	
3	1554	Sociologue	19	
3	2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	
3	6361	Soudeur	10	X
3	1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	
3	1407	Spécialiste en activités cliniques	22	
3	1661	Spécialiste en audiovisuel	21	
3	1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	
3	1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	
3	1109	Spécialiste en procédés administratifs	21	
3	1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	
3	1207	Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires	23	
3	6422	Surveillant en établissement	8	
3	3679	Surveillant-sauveteur	6	X
3	2102	Technicien aux contributions	14	
3	3224	Technicien classe B	9	
3	2360	Technicien de braille	12	
3	2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	
3	2262	Technicien dentaire	14	
3	2696	Technicien d'intervention en loisir	13	
3	2101	Technicien en administration	13	
3	6317-1	Technicien en alimentation	9	
3	6317-2	Technicien en alimentation	9	
3	2333	Technicien en arts graphiques	12	
3	2258	Technicien en audiovisuel	12	
3	2374	Technicien en bâtiment	15	
3	2275	Technicien en communication	12	
3	2284	Technicien en cytogénétique clinique	16	
3	2257	Technicien en diététique	14	
3	2356	Technicien en documentation	13	
3	2686	Technicien en éducation spécialisée	16	
3	2370	Technicien en électricité industrielle	13	

Secteurs*	# Titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements	Taux unique
3	2381	Technicien en électrodynamique	13	
3	2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)	14	
3	2371	Technicien en électromécanique	13	
3	2369	Technicien en électronique	14	
3	2377	Technicien en fabrication mécanique	12	
3	2367	Technicien en génie biomédical	15	
3	2285	Technicien en gérontologie	13	
3	2280	Technicien en horticulture	13	
3	2702	Technicien en hygiène du travail	16	
3	2123	Technicien en informatique	14	
3	2379	Technicien en instrumentation et contrôle	14	
3	2362	Technicien en orthèse-prothèse	15	
3	2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire	14	
3	2368	Technicien en prévention	13	
3	2584	Technicien en recherche sociale	13	
3	2586	Technicien en travail social	16	
3	2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
3	2278	Technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique	16	
3	2223	Technologiste médical	16	
3	2286	Technologue en électrophysiologie médicale	15	
3	2208	Technologue en imagerie médicale du domaine de médecine nucléaire	16	
3	2205	Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic	16	
3	2222	Technologue en radiologie (système d'information et d'imagerie numérique)	17	
3	2207	Technologue en radio-oncologie	16	
3	2217	Technologue spécialisé en échographie - Pratique autonome	18	
3	2212	Technologue spécialisé en imagerie médicale	17	
3	2218	Technologue spécialisé en radio-oncologie	17	
3	2295	Thérapeute en réadaptation physique	16	
3	1258	Thérapeute par l'art	22	
3	1241	Traducteur	19	
3	2375	Travailleur communautaire	16	
3	3465	Travailleur de quartier ou de secteur	9	
3	1550	Travailleur social	22	
4	C746	Accompagnateur d'étudiants handicapés	6	
4	C910	Agent à la prévention et à la sécurité	10	
4	C202	Agent de la gestion financière	20	
4	C233	Agent de service social	22	
4	C505	Agent de soutien administratif, classe I	8	
4	C506	Agent de soutien administratif, classe II	5	
4	C503	Agent de soutien administratif, classe principale	11	
4	C911	Aide de métiers	3	X
4	C902	Aide domestique	2	X
4	C903	Aide général de cuisine	3	X
4	C204	Aide pédagogique individuel	21	
4	C205	Analyste	21	
4	C431	Animateur d'activités socioculturelles ou sportives	10	
4	C701	Appariteur	6	
4	C208	Attaché d'administration	20	
4	C262	Bibliothécaire	20	
4	C905	Conciergerie de résidence	6	X
4	C925	Conducteur de véhicules légers	4	X

Secteurs*	# Titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements	Taux unique
4	C926	Conducteur de véhicules lourds	6	X
4	C263	Conseiller à la vie étudiante	20	
4	C220	Conseiller d'orientation	21	
4	C223	Conseiller en adaptation scolaire	21	
4	C203	Conseiller en communication	20	
4	C221	Conseiller en formation scolaire	20	
4	C214	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
4	C216	Conseiller en services adaptés	22	
4	C219	Conseiller pédagogique	22	
4	C915	Cuisinier, classe I	11	X
4	C916	Cuisinier, classe II	10	X
4	C917	Cuisinier, classe III	7	X
4	C716	Ébéniste	10	X
4	C702	Électricien	10	X
4	C704	Électricien, classe principale	12	X
4	C307	Enseignant (FEC)	23	
4	C305	Enseignant (FNEEQ)	23	
4	C417	Hygiéniste dentaire	14	
4	C421	Interprète	15	
4	C907	Jardinier	7	X
4	C620	Magasinier, classe I	7	
4	C621	Magasinier, classe II	4	
4	C934	Manœuvre	2	X
4	C719	Mécanicien d'entretien d'équipements	10	X
4	C728	Mécanicien de machines fixes classe III	10	X
4	C726	Mécanicien de machines fixes, classe I	10	X
4	C729	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
4	C732	Mécanicien de machines fixes, classe VII	9	X
4	C735	Mécanicien de machines fixes, classe X	9	X
4	C737	Mécanicien de machines fixes, classe XII	9	X
4	C738	Mécanicien de machines fixes, classe XIII	9	X
4	C741	Mécanicien de machines fixes, classe XVI	9	X
4	C742	Mécanicien de machines fixes, classe XVII	9	X
4	C707	Menuisier	9	X
4	C432	Moniteur d'activités socioculturelles ou sportives	6	X
4	C430	Moniteur de camp de jour	6	X
4	C703	Opérateur de duplicateur offset	6	
4	C700	Opérateur de duplicateur offset, classe principale	9	
4	C755	Opérateur en informatique	8	
4	C708	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
4	C709	Peintre	6	X
4	C908	Préposé à la sécurité	5	
4	C222	Psychologue	24	
4	C606	Secrétaire administrative	9	
4	C209	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
4	C753	Surveillant sauveteur	6	
4	C419	Technicien au banc d'essai	16	
4	C840	Technicien breveté de l'entretien aéronautique	17	
4	C830	Technicien de l'entretien aéronautique	13	
4	C405	Technicien en administration	13	
4	C409	Technicien en arts graphiques	12	
4	C406	Technicien en audiovisuel	12	

Secteurs*	# Titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements	Taux unique
4	C413	Technicien en bâtiment	15	
4	C401	Technicien en documentation	13	
4	C424	Technicien en éducation spécialisée	16	
4	C411	Technicien en électronique	14	
4	C416	Technicien en fabrication mécanique	14	
4	C414	Technicien en information	12	
4	C403	Technicien en informatique	14	
4	C402	Technicien en informatique, classe principale	16	
4	C407	Technicien en loisirs	13	
4	C418	Technicien en travail social	16	
4	C404	Technicien en travaux pratiques	14	
4	C231	Travailleur social	22	
4	C706	Tuyauteur	10	X

* **Secteur 2 : Centres de services scolaires et commissions scolaires**
Secteur 3 : Santé et services sociaux
Secteur 4 : Collèges

ANNEXE C

ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES

# Titres d'emploi	Titres d'emploi	Titres d'emploi de référence	Ajustement	Règle
0395	Suppléant occasionnel ¹	0310 – Enseignant	1 / 1000 de l'échelon 1	Tronqué ² à la cent
0397	Enseignant à la leçon, classe 16	0310 – Enseignant	Augmentation ³ accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent ⁴
0397	Enseignant à la leçon, classe 17	0310 – Enseignant	Augmentation ³ accordée à l'échelon 10	Arrondi à la cent ⁴
0397	Enseignant à la leçon, classe 18	0310 – Enseignant	Augmentation ³ accordée à l'échelon 12	Arrondi à la cent ⁴
0397	Enseignant à la leçon, classe 19	0310 – Enseignant	Augmentation ³ accordée à l'échelon 14	Arrondi à la cent ⁴
0396	Enseignant à taux horaire	Enseignant à la leçon	Taux de la classe 16 ⁵	s.o.

ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COLLÈGES

# Titres d'emploi	Titres d'emploi	Titres d'emploi de référence	Ajustement	Règle
C399	Chargé de cours, classe 16	C305 – Enseignant	Augmentation ³ accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent ⁴
C399	Chargé de cours, classe 17 et 18	C305 – Enseignant	Augmentation ³ moyenne accordée aux échelons 10 et 12	Arrondi à la cent ⁴
C399	Chargé de cours, classe 19 et 20	C305 – Enseignant	Augmentation ³ moyenne accordée aux échelons 14 et 16	Arrondi à la cent ⁴
C330	Enseignant en aéronautique	C305 – Enseignant	Augmentation ³ accordée à l'échelon 15	Arrondi au dollar ⁶
C393	Enseignant en aéronautique – heures supplémentaires	C305 – Enseignant	Augmentation ³ accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent ⁴
C394	Enseignant en aéronautique à la formation continue	C305 – Enseignant	Augmentation ³ accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent ⁴

¹ À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, le taux de suppléance devient un taux pour une période de 60 minutes d'enseignement.

² Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés.

³ Les augmentations calculées à partir de l'échelon de référence (échelon au temps t / échelon au temps $t-1$) sont arrondies à quatre décimales.

⁴ Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

⁵ Il ne s'agit pas d'un ajustement. Le taux applicable est celui de l'enseignant à la leçon, classe 16.

⁶ Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

ANNEXE D

EMPLOIS-REMORQUES, CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET COMMISSIONS SCOLAIRES

# Titres d'emploi	Titres d'emploi	Classe d'emplois	Titres d'emploi de référence	% d'ajustement
5133	Apprenti de métiers, 1 ^{re} année	0	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
5134	Apprenti de métiers, 2 ^e année	0		75,0
5135	Apprenti de métiers, 3 ^e année	0		77,5
5136	Apprenti de métiers, 4 ^e année	0		80,0

EMPLOIS-REMORQUES, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

# Titres d'emploi	Titres d'emploi	Classe d'emplois	Titres d'emploi de référence	% d'ajustement
1914	Candidat infirmier praticien spécialisé	0	3-1915	97,5
2485	Infirmier en stage d'actualisation	1	3-2471	90,0
2490	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier	1	3-2471	91,0
3456	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire	1	3-3455	91,0
3529	Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation	1	3-3455	90,0
4001	Externe en soins infirmiers	1	3-2471	80,0
4002	Externe en inhalothérapie	1	3-2244	80,0
4003	Externe en technologie médicale	1	3-2223	80,0
6375	Apprenti de métier, échelon 1	1	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
6375	Apprenti de métier, échelon 2	1		75,0
6375	Apprenti de métier, échelon 3	1		77,5
6375	Apprenti de métier, échelon 4	1		80,0