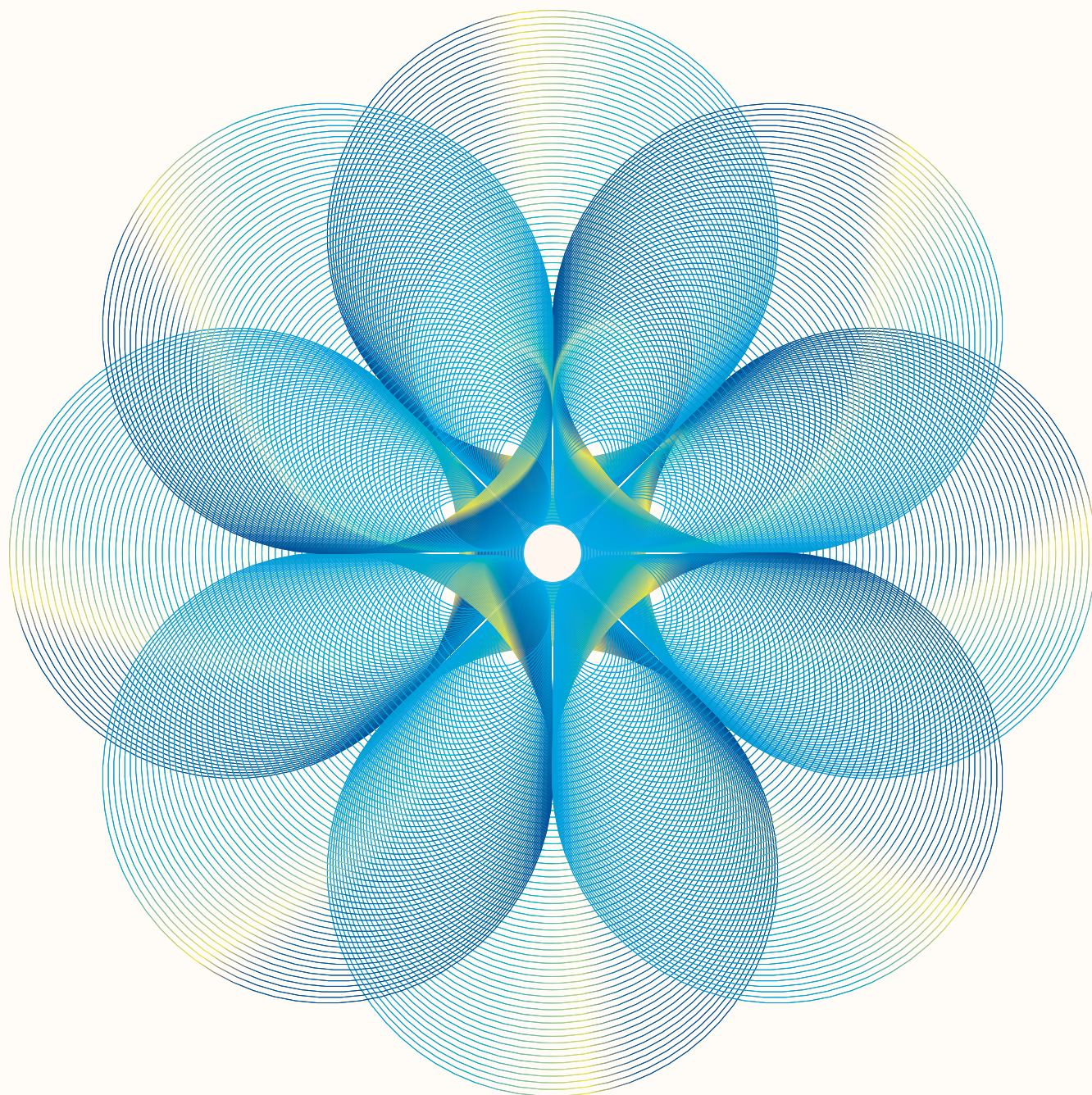


Les nouveautés de votre
**CONVENTION
COLLECTIVE**

2023-2028



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

Table des matières

3 Mot du président

- 4 Salaire
- 4 Régime de retraite
- 4 Droits parentaux
- 5 Primes d'inconvénients et primes de milieu
- 6 Congés annuels
- 6 Congés et compensation monétaire pour les personnes salariées œuvrant dans les milieux carcéraux
- 7 Temps supplémentaire à taux double
- 7 Remboursement de la cotisation à un ordre professionnel
- 7 Rémunération des psychologues
- 7 Prime pour les avocat-e-s du contentieux de la Direction de la protection de la jeunesse
- 8 Mesures particulières pour les régions aux prises avec des difficultés en ce qui a trait à la disponibilité de la main-d'œuvre
- 8 Autogestion des horaires
- 8 Compensation financière pour les déplacements volontaires
- 9 Assurance collective
- 9 Congés de maladie
- 9 Aménagements du temps de travail
- 9 Conditions particulières applicables à certains titres d'emploi œuvrant en santé mentale
- 9 Travaux interrondes
- 10 Ajustement des salaires et versement des sommes rétroactives

Mot du président



Cher·ère·s membres,

Dans les pages qui suivent, vous découvrirez les nouveautés intégrées à votre convention collective 2023-2028, entrée en vigueur le 16 juin 2024 et fruit de plus d'un an et demi de négociations ardues, soutenues par une mobilisation historique de votre part.

C'est avec fierté que nous vous présentons les améliorations apportées à vos conditions de travail et d'exercice, qui contribueront à revaloriser vos emplois, à lutter contre la surcharge de travail et à favoriser l'accessibilité et la qualité des services de notre réseau public.

La version électronique de cette nouvelle convention collective, en vigueur jusqu'au 31 mars 2028, est actuellement en cours de finalisation et sera bientôt disponible sur notre site web.

Au cours des prochaines semaines, vos personnes conseillères en relations de travail et membres des exécutifs locaux de l'APTS recevront l'information nécessaire pour vous aider à interpréter ces avancées et à garantir le respect de vos nouvelles conditions de travail.

Notre travail ne s'arrête pas là. Vous pouvez compter sur l'équipe de l'APTS pour continuer à utiliser tous les moyens à sa disposition afin d'améliorer vos conditions de travail et d'exercice et d'obtenir une meilleure reconnaissance de l'expertise précieuse que vous mettez à profit dans les soins et services offerts à la population du Québec.

Solidairement,

A handwritten signature in black ink that reads "Robert Comeau". The signature is written in a cursive style.

Robert Comeau
Président de l'APTS

Salaire

Une augmentation de salaire de 17,4 % sur cinq ans, à laquelle s'ajoute une protection du pouvoir d'achat pouvant aller jusqu'à 1 % pour chacune des trois dernières années de la convention collective (jusqu'à 3 % au total).

Augmentations salariales annuelles

2023-2024	6 %
2024-2025	2,8 %
2025-2026	2,6 %*
2026-2027	2,5 %*
2027-2028	3,5 %*

**Jusqu'à 1 % supplémentaire en protection du pouvoir d'achat*

Régime de retraite

- Augmentation de l'âge maximal de participation au RREGOP de 69 à 71 ans;
- l'entente initiale de retraite progressive pourra être prolongée de 5 à 7 ans.

Droits parentaux

- Plusieurs modifications permettant un meilleur arrimage du régime de congés parentaux avec le RQAP;
- Ajout d'une journée, pour un total de cinq jours de congés spéciaux avec traitement prévus à l'occasion de la grossesse.

Primes d'inconvénients et primes de milieu

Augmentation du pourcentage de ces primes, dont les montants sont dorénavant versés sous forme de palier, selon le nombre d'heures rémunérées par période de paie.

Résumé des primes de milieux et de clientèle

Prime de milieu	Palier 1 (70 h et +)	Palier 2 (42 à - de 70 h)	Palier 3 (- de 42 h)
Soins critiques	15 %	14 %	10 %
Centre jeunesse (incluant DPJ)	10 %	7 %	6 %
Soins critiques spécifiques (incluant dorénavant la curiethérapie)	10 %	7 %	6 %
RAC et unités internes en CRDI	5 %	3 %	1 %
Troubles graves du comportement (TGC)	3,5 %	2,25 %	1 %
Psychiatrie	3,5 %	2,25 %	1 %
Institut Pinel	2,5 %	1 %	0,5 %
CHSLD	215 \$/750 h	215 \$/750 h	215 \$/750 h
Psychologues	6,50 %*	N/A	N/A
Avocat·e·s en centre jeunesse**	10 %	7 %	6 %

*La prime de rétention des psychologues de 6,5 % s'applique lorsque la personne salariée travaille la totalité du nombre d'heures prévu à son titre d'emploi par semaine.

**L'octroi de cette prime débutant en 2024, cette dernière n'est pas cumulable avec la prime de rétention prévue à la Lettre d'entente n° 4. Le taux le plus élevé des deux s'applique.

Résumé des primes d'inconvénients

Prime horaire	Montant (70 h et +)	Montant (- de 70 h)
Soir	10 %	7 %
Nuit	18 %	14 %
Fin de semaine	5 % ou 9 %*	5 %

*La personne salariée de la catégorie 4 est admissible si elle travaille là où les soins et services sont offerts 24/7, que ce soit dans son propre centre d'activités ou non.

Congés annuels

À partir de la période de vacances 2024-2025, l'acquisition du droit à la 5^e semaine est devancée de la manière suivante :

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

Congés et compensation monétaire pour les personnes salariées œuvrant dans les milieux carcéraux

L'ajout d'un maximum de 5 jours de congé à raison de 1/2 journée par mois travaillé est octroyé pour la personne salariée à temps complet qui œuvre exclusivement dans un établissement carcéral.

La personne salariée qui n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles reçoit une compensation monétaire égale à 2,2 % applicable sur le salaire, versée à chaque paie.

Temps supplémentaire à taux double

Augmentation du taux de rémunération à 200 % pour le temps supplémentaire effectué lors d'un quart complet durant la fin de semaine dans un centre d'activités où les services sont offerts 24/7, indépendamment du centre d'activités de rattachement, aux conditions suivantes :

- après avoir travaillé le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi;
- avoir respecté l'horaire de travail sept jours avant et après le quart visé.

Possibilité de convertir du temps supplémentaire à taux double en congé chômé après 15 quarts de travail complets en temps supplémentaire rémunéré à taux double, jusqu'à 5 jours par année.

Remboursement de la cotisation à un ordre professionnel

La personne salariée détenant un poste à temps complet, lorsque l'appartenance à un ordre professionnel est une exigence du poste, peut se faire rembourser 50 % du paiement de la cotisation à son ordre professionnel jusqu'à un montant annuel de 400 \$, sur présentation de pièces justificatives attestant que la personne salariée en a assumé le paiement.

Les personnes qui sont inscrites au registre des personnes bénéficiant de droits acquis leur permettant d'exercer des actes réservés aux membres d'un ordre professionnel sont éligibles à ce remboursement.

Cette mesure inclut le remboursement des cotisations payées à un ordre professionnel pour l'ensemble de l'année 2024-2025.

Rémunération des psychologues

À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective s'ajoute une majoration salariale de 10 % applicable au taux horaire de base des psychologues. Cette majoration est considérée comme du salaire et est admissible au RREGOP.

S'ajoute à cette majoration le versement d'une prime de rétention de 6,5 %, en vigueur jusqu'au 30 mars 2028, pour la·le psychologue qui travaille la totalité du nombre d'heures prévue à son titre d'emploi.

Prime pour les avocat·e·s du contentieux de la Direction de la protection de la jeunesse

L'ajout d'une prime pour l'avocat·e qui œuvre au sein du contentieux de la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ), versée selon les mêmes modalités que celles de la prime permanente octroyée aux autres personnes salariées œuvrant en centre jeunesse, soit 10 %, 7 % ou 6 % selon le nombre d'heures rémunérées (voir tableau précédent sur les primes de milieux et de clientèle).

Cette prime est en vigueur jusqu'au 30 mars 2028. Elle n'est pas cumulable à la prime de rétention des avocat·e·s, prévue à la Lettre d'entente n°4, sur la rémunération des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat·e.

Mesures particulières pour les régions aux prises avec des difficultés en ce qui a trait à la disponibilité de la main-d'œuvre

Pour le CISSS de la Côte-Nord, un montant forfaitaire de 1 200 \$ par année — pour les années visées par la convention collective antérieure (2020-2023) — octroyé aux nouvelles personnes embauchées par le CISSS de la Côte-Nord entre la date de l'entrée en vigueur de cette convention collective et la fin de celle-ci.

Un montant de 20 000 \$ est également octroyé au CISSS de la Côte-Nord pour concevoir un programme d'accueil et d'intégration des personnes salariées basé sur les expériences vécues par les nouvelles personnes embauchées.

Le comité sur les régions avec des problèmes sévères de disponibilité de main-d'œuvre disposera d'un budget annuel de 3 M\$ afin de déployer des projets concernant l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre en Abitibi-Témiscamingue, sur la Côte-Nord, en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et en Outaouais, pour les membres de l'APTS spécifiquement.

Autogestion des horaires

Après entente avec l'employeur, il sera maintenant possible pour une équipe de personnes salariées volontaires d'un regroupement de titres d'emploi de confectionner et de planifier leur horaire de travail ensemble, en mode autogestion.

- L'équipe peut convenir de modalités différentes de celles prévues à la convention collective, mais ne peut modifier les éléments constitutifs des postes;
- elle peut mettre fin à l'autogestion en tout temps.

Cette possibilité est assortie d'une prime de type escalier pour les équipes volontaires dans les centres d'activités 24/7 :

- 100 \$ si la personne salariée travaille effectivement l'équivalent d'un temps complet durant 2 semaines;
- 200 \$ si la personne salariée travaille effectivement l'équivalent d'un temps complet durant les 2 semaines suivantes;

Donc 300 \$ par période de quatre semaines.

Compensation financière pour les déplacements volontaires

À l'intérieur de l'établissement :

- 50 \$ par jour pour déplacement à plus de 20 km et moins de 100 km du port d'attache;
- 100 \$ par jour pour déplacement à plus de 100 km du port d'attache.

Dans un autre établissement :

- 50 \$ par jour pour déplacement à moins de 100 km du port d'attache;
- 100 \$ par jour pour déplacement à plus de 100 km du port d'attache.

Assurance collective

La contribution de l'employeur au régime d'assurance collective augmentera de :

- 300 \$ par an dans le cas d'une personne salariée participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge (familial et monoparental) ;
- 150 \$ par an dans le cas d'une personne salariée participante assurée seule (individuel).

Congés de maladie

Possibilité d'utiliser jusqu'à 6 jours de congé de maladie pour motifs personnels selon les mêmes modalités qu'actuellement : donner un préavis de 24 heures et ne pas causer un préjudice sérieux au fonctionnement du centre d'activités.

Aménagements du temps de travail

Les aménagements du temps de travail sont maintenant accessibles sur une base individuelle et volontaire (horaires atypiques, 4/32, horaires avec des congés issus de la conversion de certaines primes).

L'employeur doit tenir compte de l'ancienneté dans l'octroi des mesures d'aménagement du temps de travail.

Conditions particulières applicables à certains titres d'emploi œuvrant en santé mentale

Rehaussement volontaire à 37,5 heures de travail par semaine

La personne salariée œuvrant en santé mentale et l'employeur peuvent convenir d'un horaire de travail rehaussé à 37,5 heures par semaine, selon certaines modalités, pour les titres d'emploi suivants : conseillère d'orientation, criminologue, ergothérapeute, psychoéducatrice, sexologue clinicienne et travailleuse sociale.

Permis de psychothérapie

Une personne salariée qui exerce la psychothérapie selon les besoins de l'employeur bénéficie du remboursement, sur une base annuelle, du coût relatif à l'obtention initiale d'un permis de psychothérapeute, des frais annuels d'adhésion, du coût de l'assurance responsabilité professionnelle et des frais de formation exigés autres que ceux pour la formation menant à la maîtrise, lorsque requis dans ses fonctions.

Les titres d'emploi éligibles sont les suivants : ARH, conseillère d'orientation, criminologue, ergothérapeute, psychoéducatrice, sexologue clinicienne et travailleuse sociale.

Travaux interrondes

Les travaux entre votre équipe syndicale et l'employeur continueront dans plusieurs comités. Les comités intersyndicaux aborderont le régime de retraite, les droits parentaux, la Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST), les conditions de travail des avocat·e·s, la santé mentale et l'intégration des personnes autochtones. Les comités APTS traiteront de la charge de travail, des enjeux professionnels propres aux professionnel·le·s et technicien·ne·s, de la charge de travail et des pratiques en centres jeunesse, des régions ayant des problèmes de main-d'œuvre ainsi que de la santé globale des personnes salariées.

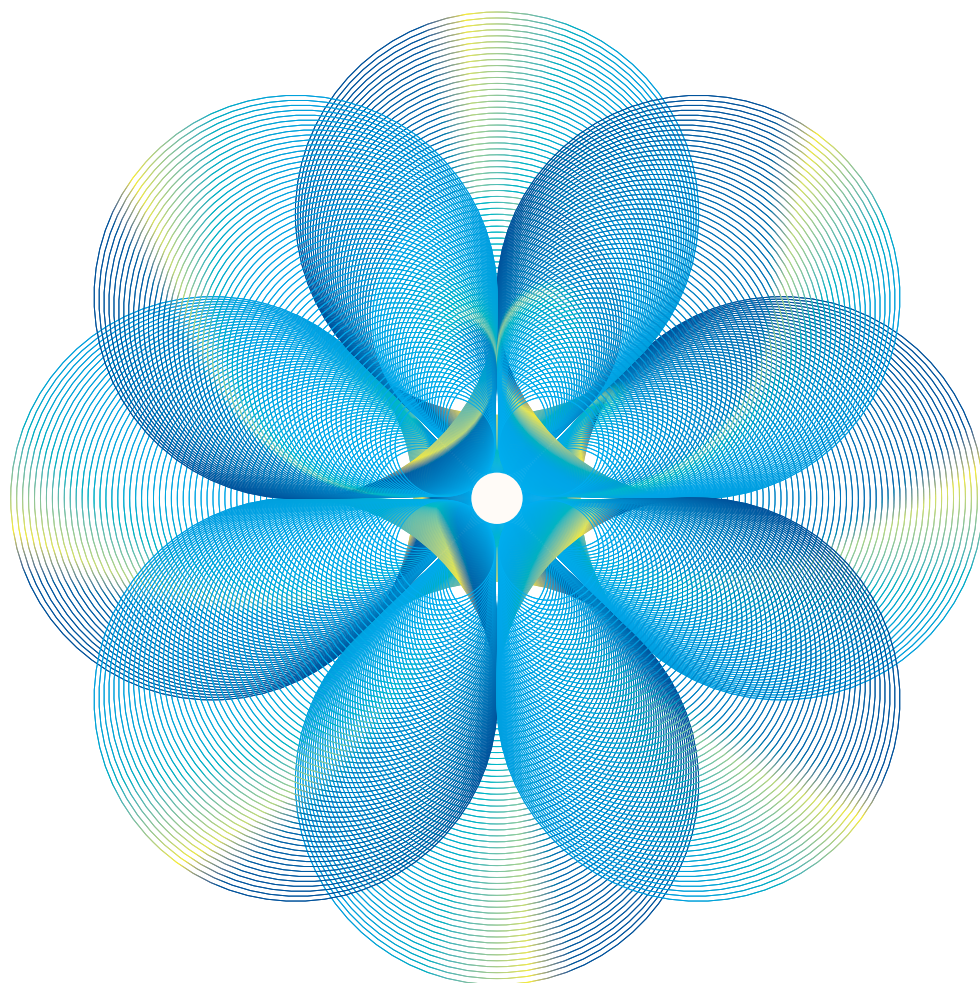
Ajustement des salaires et versement des sommes rétroactives

	Date limite
Ajustement des échelles salariales en fonction des nouveaux taux	22 juillet 2024
Ajustement des primes suivantes : <ul style="list-style-type: none">• Prime de disponibilité (20.01)• Prime d'heures brisées (37.06)• Prime de supervision et responsabilité (37.07)• Prime de supervision de stagiaires (37.08)• Prime de psychiatrie (2,2 %) (37.16 B)• Prime d'isolement et d'éloignement (44)• Prime de rétention de 8 % (Sept-Îles et Port-Cartier) (44)• Indice de compensation pour horaire 4/32 (Annexe 4)• Prime de rétention des avocats (Lettre d'entente n° 4)• Prime de chef d'équipe (Lettre d'entente n° 13)	22 juillet 2024
Versement de la rétroactivité du salaire Rétroactivité au 1 ^{er} avril 2023	5 septembre 2024
Versement de la rétroactivité des primes et des suppléments (application sur les taux et échelle du salaire majorée) Rétroactivité au 1 ^{er} avril 2023	5 septembre 2024
Ajustement de toutes les primes et suppléments (autres que ceux-elles qui ont été ajusté-e-s le 22 juillet) en fonction des nouveaux taux	5 octobre 2024
Versement de la rétroactivité de toutes les autres primes et suppléments (autres que ceux-elles qui ont été versé-e-s le 5 septembre) Rétroactivité au 16 juin 2024	5 octobre 2024

À propos du design

Cette année, le visuel de la nouvelle convention collective est composé de plusieurs cercles « qui se parlent », symbolisant l'union et la force collective. Ces cercles, irradiant une énergie vers l'extérieur, évoquent les fruits des négociations et se recomposent en une structure organisatrice, harmonieuse et paisible.

La palette de couleurs renforce l'idée de continuité et de renouveau. Le bleu, couleur traditionnelle de l'APTS, assure une base de confiance et de stabilité. Le cyan, rappelant les logos APTS régionaux, vient souligner l'engagement envers toutes les instances locales. Enfin, une légère touche de jaune, tirée du visuel original des négociations (ON LÂCHE PAS!), injecte une note d'optimisme et de lumière, essentielle à la démarche collective vers l'avant. Le tout rappelle un sentiment d'espoir et de fraîcheur, parmi la nature complexe et riche des conventions.



www.aptsq.com • info@apsq.com

Siège social

1111, rue Saint-Charles ouest, bureau 1050
Longueuil, Québec J4K 5G4
Tél. 450-670-2411 **ou** 1-866-521-2411
Télec. 450-679-0107 **ou** 1-866-480-0086

Bureau de Québec

1305, boul. Lebourgneuf, bureau 200
Québec, Québec G2K 2E4
Tél. 418-622-2541 **ou** 1-800-463-4617
Télec. 418-622-0274 **ou** 1-866-704-0274

