



JANVIER 2024

[APTSQ.COM/ENTENTE](https://aptsq.com/entente)

NÉGOCIATION NATIONALE

PRÉSENTATION DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

Après des semaines de négociations intensives, l'APTS et ses partenaires du Front commun (CSN, CSQ et FTQ) sont parvenu·e·s à obtenir une entente de principe globale pour le renouvellement de votre convention collective à la fin décembre 2023.

Ensuite, le 4 janvier dernier, la délégation du conseil général de l'APTS a entériné cette entente de principe. Les représentant·e·s de vos établissements ont alors décidé de vous en recommander son adoption lors d'une tournée d'assemblées générales spéciales (AGS).

En somme, cette proposition contient une augmentation générale des salaires de 17,4 %, pouvant aller jusqu'à 20,4 % en fonction des clauses de protection du pouvoir d'achat, des gains importants concernant les assurances collectives et les vacances, en plus d'éléments relatifs aux droits parentaux et de quelques améliorations au régime de retraite.

Obtenues de haute lutte grâce à la mobilisation de tou·te·s les membres de l'APTS — ainsi que celle de nos collègues du Front commun — et à l'appui de la population, ces gains s'accompagnent également de bonifications des conditions de travail propres aux réalités des professionnel·le·s et des technicien·ne·s de la santé et des services sociaux.

Ce document vous présente en détail les modifications apportées à votre convention collective par l'entente de principe. Il a été conçu pour vous permettre de prendre connaissance de la proposition à l'avance, de pouvoir y réfléchir avec vos collègues et de poser des questions à votre équipe locale avant de participer à votre AGS.

La parole est à vous! Il s'agit d'un moment important pour les 65 000 membres de l'APTS. Vous devrez vous prononcer collectivement à savoir si, oui ou non, vous souhaitez entériner cette proposition. Bonne lecture, bons débats et bonne assemblée!

PRÉSENTATION DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

Cette entente de principe comprend les matières intersectorielles et sectorielles et doit être considérée comme un tout indissociable.

Elle regroupe les propositions de modifications et d'ajouts à la convention collective. Les sujets n'y apparaissant pas restent inchangés dans les dispositions nationales de la convention collective 2020-2023, sous réserve des adaptations requises. Outre les taux de salaire - rétroactifs au 1^{er} avril 2023 - toutes les mesures entrent en vigueur à la date de la signature de la convention collective, sauf exception. La durée de la convention collective proposée est de 5 ans, débutant le 1^{er} avril 2023 et se terminant le 31 mars 2028.

LES PARAMÈTRES SALARIAUX



Une augmentation de salaire de 17,4 % sur cinq ans a été négociée pour toutes les personnes salariées, de tous les secteurs, 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

Ces augmentations salariales sont rétroactives au 1^{er} avril 2023. Ainsi, le salaire augmentera au 1^{er} avril 2024 de 8,9 % (effet composé de l'augmentation de 6 % puis de 2,8 %) pour toutes et pour tous, si l'entente est acceptée.



PLUS UNE PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT :

Si l'inflation de l'année financière (IPC d'avril à mars) a été plus élevée que le pourcentage d'augmentation du 1^{er} avril précédent, il y aura majoration des salaires jusqu'à un maximum de 1 % d'ajustement pour la protection du pouvoir d'achat.

LE 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.

ACQUISITION DU DROIT À LA 5^E SEMAINE DE VACANCES



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

LES DROITS PARENTAUX – POUR UN MEILLEUR ÉQUILIBRE DANS LA PARENTALITÉ



- Désormais, il est permis de prendre un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement avant la prise du congé de paternité ou d'adoption, sans toutefois que ce congé précède l'arrivée de l'enfant à la maison;
- Ajout d'une journée pour un total de cinq congés spéciaux avec traitement prévus à l'occasion de la grossesse.

LES ASSURANCES COLLECTIVES – UNE AUGMENTATION DE LA CONTRIBUTION PATRONALE



Cette contribution au régime d'assurance augmentera de :

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

DES AMÉLIORATIONS SUBSTANTIELLES EN CE QUI A TRAIT AUX PRIMES DE MILIEUX ET DE CLIENTÈLE



- Une augmentation du pourcentage de ces primes, qui sont dorénavant versées sous forme de palier, selon le nombre d'heures rémunérées par période de paie;
- l'ajout d'une prime pour les RAC et les unités internes en CRDI;
- la pérennisation de la prime pour les personnes salariées œuvrant en centre jeunesse;
- la pérennisation de la prime TGC;
- l'ajout de 5 congés mobiles par année pour la personne salariée à temps complet œuvrant en milieu carcéral (2,2 % de salaire plutôt que des congés mobiles pour la personne à temps partiel);
- l'augmentation du montant forfaitaire en CHSLD ainsi que le retrait de la liste des centres d'activités, offert à toute personne salariée œuvrant auprès de la clientèle en CHSLD (incluant maison des aînés et maisons alternatives);
- l'ajout de la curiethérapie à la liste des centres d'activités donnant droit à la prime de soins critiques spécifiques.

RÉSUMÉ DES PRIMES DE MILIEUX ET DE CLIENTÈLE

	PALIER 1 : 70 H ET +	PALIER 2 : 42 H À 70 H	PALIER 3 : MOINS DE 42 H
SOINS CRITIQUES	15 %	14 %	10 %
CENTRE JEUNESSE (INCLUANT DPJ)	10 %	7 %	6 %
SOINS CRITIQUES SPÉCIFIQUES	10 %	7 %	6 %
RAC ET UNITÉS INTERNES EN CRDI	5 %	3 %	1 %
TGC ET PSYCHIATRIE	3,5 %	2,25 %	1 %
CHSLD (SANS ÉGARD AU CENTRE D'ACTIVITÉS)	Forfaitaire de 215 \$/750 h		



DES AMÉLIORATIONS CONSIDÉRABLES EN CE QUI A TRAIT AUX PRIMES POUR LES HORAIRES DÉFAVORABLES



Une augmentation du pourcentage de ces primes, qui sont dorénavant versées sous forme de palier, selon le nombre d'heures rémunérées par période de paie, et payées lorsque l'inconvénient est subi.

RÉSUMÉ DES PRIMES POUR LES HORAIRES DÉFAVORABLES

HORAIRE	PALIER 1 : MAJORATION		PALIER 2 : % BASE	PALIER 3 : MINIMUM DE L'HEURE POUR TOU-TES
	SI 70 H ET PLUS	SI 70 H ET PLUS EN 24/7*		
SOIR	10 %	N/A	7 %	1,85 \$/h
NUIT	18 %	N/A	14 %	3,75 \$/h
FIN DE SEMAINE	N/A	9 %	5 %	1,20 \$/h

*La personne salariée de la catégorie 4 est admissible si elle travaille dans les lieux dont les soins et services sont offerts 24/7, sans égard à savoir s'ils le sont dans son propre centre d'activités.

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 aux conditions suivantes :

- après la semaine régulière de travail ;
- dans un centre d'activités dont les services sont dispensés 24/7 pour la personne salariée qui a travaillé le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi ;
- en respectant l'horaire de travail sept jours avant et après le quart visé.

D'autres mesures s'ajoutent concernant la rémunération du temps supplémentaire :

- possibilité de convertir du temps supplémentaire à taux double en congé chômé après 15 quarts complets de travail en temps supplémentaire rémunérés au taux double (fin de semaine) ;
- à partir du 16^e quart, possibilité d'être payée à taux et demi et de cumuler 0,5 jour de congé par quart, jusqu'à 5 jours par année ;
- la personne salariée ne doit pas s'être absentée 7 jours avant ou après les quarts en temps supplémentaire, autrement celui-ci ne peut être cumulé aux fins de la période de qualification et d'accumulation des congés.

REMBOURSEMENT DE LA COTISATION À UN ORDRE PROFESSIONNEL



Il est maintenant acquis que la personne salariée détenant un poste à temps complet, lorsque l'appartenance à cet ordre professionnel est une exigence du poste, pourra se faire rembourser 50 % du paiement de la cotisation à son ordre professionnel jusqu'à un montant annuel de 400 \$.

DES GAINS POUR LES PSYCHOLOGUES



- Une majoration salariale de 10 %, admissible au RREGOP, qui remplacera la prime de rétention actuellement en vigueur ;
- une prime de rétention de 6,5 %, en vigueur jusqu'au 30 mars 2028, pour les psychologues qui travaillent la totalité du nombre d'heures prévues à leur titre d'emploi (70 heures et plus).

UNE AMÉLIORATION DE LA RÉMUNÉRATION POUR LES AVOCAT·E·S



Mise en place d'une prime se terminant le 31 mars 2028 pour les avocat·e·s en centre jeunesse, versée selon les mêmes modalités que 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).

Cette prime n'est pas cumulable à la prime de rétention des avocat·e·s (5 %, 10 %, ou 15 %), prévue à la lettre d'entente n° 4, sur la rémunération des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat·e.

LES DISPARITÉS RÉGIONALES

Une seule modification a été apportée



au régime de disparités régionales, soit de verser l'indemnité de transport de nourriture pour la localité d'Oujé-Bougoumou.

De plus, le Comité sur les régions avec des problématiques 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, spécifiquement pour les membres de l'APTS.



QUELQUES NOUVEAUTÉS À LA CONVENTION COLLECTIVE...

L'AUTOGESTION DES HORAIRES

Après entente avec l'employeur, il sera maintenant possible pour une équipe de personnes salariées volontaires du même titre d'emploi de gérer leurs horaires de travail.

- 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 mois en tout.

UNE 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.

REMBOURSEMENT VISANT L'OBTENTION DU PERMIS DE PSYCHOTHÉRAPIE

Remboursement du permis de psychothérapie et des frais de formation afférents lorsque requis dans l'exercice des fonctions pour certains titres d'emploi (ARH, conseillère d'orientation, criminologue, ergothérapeute, psychoéducatrice, sexologue clinicienne et travailleuse sociale).

CONGÉS 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.

LES AMÉNAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL

LES HORAIRES ATYPIQUES

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.

LES REHAUSSEMENTS VOLONTAIRES DES HEURES DE TRAVAIL À 37,5

Visé les titres d'emploi suivants qui œuvrent en santé mentale :

- travailleuse sociale;
- psychoéducatrice;
- ergothérapeute;
- criminologue;
- sexologue clinicienne;
- conseillère d'orientation.

La personne salariée et l'employeur peuvent convenir d'un horaire de travail rehaussé à 37,5 heures par semaine, selon les modalités déterminées par les parties locales.

LE TRAVAIL NE S'ARRÊTE PAS LÀ! DES TRAVAUX INTERRONDE S'ENCLANCHERONT DÈS LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE POUR DISCUTER DE PLUSIEURS ENJEUX

Les travaux entre votre équipe syndicale et l'employeur se poursuivront au sein de plusieurs comités nationaux à la suite de la signature de la convention collective, certains concernant seulement l'APTS tandis que d'autres se tiendront en intersyndicale.

LES COMITÉS INTERSYNDICAUX PORTERONT SUR :

- le régime de retraite;
- les droits parentaux;
- la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST);
- les conditions de travail des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat·e du RSCS;
- des mesures en santé mentale;
- l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones.

LES COMITÉS APTS PORTERONT SUR :

- la charge de travail et les risques psychosociaux;
- les enjeux professionnels propres aux technicien·ne·s et aux professionnel·le·s du RSCS;
- l'amélioration des pratiques et la réduction de la charge de travail administrative des intervenant·e·s en centres jeunesse;
- les régions avec des problèmes sévères de disponibilité de main-d'œuvre;
- la santé globale des personnes salariées. ●