

ENTENTE INTÉRIMAIRE

CONCERNANT LA MISE SUR PIED ET LE DÉPLOIEMENT D'UNE ÉQUIPE VOLANTE PUBLIQUE

ATTENDU la volonté du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) de mettre sur pied et de déployer une équipe volante publique (EVP) avec la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) afin de pouvoir affecter rapidement des ressources dans certains établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) faisant actuellement face à des enjeux de main-d'œuvre importants, notamment le Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue (CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue), le Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais (CISSS de l'Outaouais) et le Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord (CISSS de la Côte-Nord) ;

ATTENDU la volonté de la FIQ de collaborer avec le MSSS afin de lui permettre de rencontrer ses objectifs tout en veillant au respect des droits des salariées qu'elle représente ;

ATTENDU les échanges entre les parties ;

ATTENDU que les parties conviennent que, compte tenu du contexte particulier, il est opportun de convenir d'une entente intérimaire permettant le déploiement immédiat de l'EVP, et ce, malgré que les parties doivent poursuivre leurs discussions pour conclure une entente définitive à son sujet.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le MSSS peut mettre sur pied et déployer une EVP à compter de la date de signature de la présente entente intérimaire avec la FIQ ;
2. L'EVP peut être sur une ou plusieurs régions sociosanitaires, selon les modalités prévues au poste;
3. D'ici à la conclusion d'une entente définitive, entre les parties eu égard au fonctionnement de l'EVP, ou au plus tard le 30 mars 2025, les salariées détenant un poste au sein de celle-ci bénéficieront des conditions de travail énoncées à l'annexe 1 ;
4. Les parties continueront de bonne foi leurs échanges aux fins de conclure, dans les meilleurs délais possibles, une entente définitive eu égard au fonctionnement de l'EVP ;
5. Les dispositions relatives à l'application des disparités régionales prévues à l'annexe 1 de la présente entente ne s'appliquent qu'aux salariées détenant un poste d'EVP et, le cas échéant, elles n'affectent en rien la façon dont l'article 29 des dispositions nationales de la convention collective est susceptible d'être appliqué eu égard à d'autres salariées.



ANNEXE 1

- CONSIDÉRANT** la volonté des parties de s'affranchir des agences privées de personnel et de la main-d'œuvre indépendante ;
- CONSIDÉRANT** les besoins urgents et criants de certaines régions du Québec ;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties de s'assurer du maintien des services offerts aux patients, de stabiliser les équipes et d'attirer davantage la main-d'œuvre dans les régions visées ;
- CONSIDÉRANT** l'objectif de soutenir le personnel en place dans ces régions ainsi que celui de vitaliser ces régions ;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties de déployer immédiatement l'EVP ;
- CONSIDÉRANT** le caractère temporaire de l'entente et la nécessité de poursuivre les discussions sur les conditions de travail (nationales et locales) de l'EVP tout en la déployant.

#	Entente intérimaire
1	<p>Établissement d'origine</p> <p>Établissement ayant la responsabilité d'embaucher la salariée, de déterminer les affectations qui lui sont attribuées et d'assurer la gestion administrative. L'établissement d'origine sera déterminé par le MSSS parmi les établissements dont les salariées de la catégorie 1 sont accréditées à un syndicat affilié à la FIQ.</p> <p>L'établissement d'origine déterminé est l'Employeur.</p> <p>Établissement bénéficiaire</p> <p>Établissement qui bénéficie temporairement de l'EVP.</p> <p>Port d'attache</p> <p>Le port d'attache de la salariée est déterminé par l'Employeur.</p> <p>Le domicile de la salariée est réputé être son port d'attache s'il se situe sur le territoire de l'établissement bénéficiaire où elle fait son affectation pour la durée de l'affectation sur ce territoire.</p> <p>Lieu de résidence</p> <p>Adresse permanente de la salariée.</p> <p>Lieu d'hébergement</p> <p>Lieu où réside la salariée lorsqu'elle est affectée dans une région éloignée.</p>

	<p>Déplacement volontaire</p> <p>Les affectations octroyées à la salariée sont considérées comme des déplacements inter établissement.</p> <p>Le montant forfaitaire pour les déplacements volontaires inter établissement s'appliquent pour les jours travaillés durant la période de présence sur le territoire, en sus des allocations de déplacement prévues aux conventions collectives.</p> <p>Déplacement inter établissement</p> <p>La salariée de l'EVP affectée temporairement dans une des installations situées à moins de cent (100) kilomètres de son port d'attache a droit à une allocation de cinquante dollars (50 \$) par jour.</p> <p>Lorsque l'installation est située à cent (100) kilomètres ou plus de son port d'attache, l'allocation prévue aux alinéas précédents est augmentée à cent dollars (100 \$).</p>
2	<p>Régime de conditions de travail</p> <p>La salariée de l'EVP est assujettie aux conditions de travail prévues aux dispositions locales de l'établissement d'origine incluant, mais sans s'y limiter, la liste des congés fériés, ainsi qu'aux dispositions nationales applicables, sous réserve des modalités convenues dans la présente entente intérimaire.</p> <p>Il est convenu que les délais de grief liés directement ou indirectement à la présente entente, en tout ou en partie, sont suspendus jusqu'à la signature de la version définitive de celle-ci. Les éléments suivants sont exclus de la suspension des délais de grief :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mesures disciplinaires ; • Mesures administratives ; • Fin de probation. <p>La proposition inclut la salariée à temps complet et à temps partiel.</p> <p>De façon prioritaire, le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue, le CISSS de l'Outaouais et le CISSS de la Côte-Nord sont visés par la présente entente intérimaire à titre d'établissements bénéficiaires pour la catégorie 1.</p> <p>Si l'employeur décide d'affecter l'EVP à d'autres établissements bénéficiaires, il doit en discuter avec le syndicat.</p> <p>Les adaptations nécessaires seront effectuées à la présente entente, le cas échéant, dans l'éventualité où tout nouvel établissement bénéficiaire a des particularités autres que celles des établissements bénéficiaires déjà visés.</p>
3	<p>Disparités régionales (Article 29)</p> <p>Pour être admissible à la prime d'isolement et d'éloignement, la salariée de l'EVP doit travailler et être présente dans la localité ou le territoire visé pour quatre (4) semaines (vingt-huit (28) jours</p>

	<p>consécutifs et plus) dans un établissement bénéficiaire.</p> <p>La salariée de l'EVP reçoit la prime annuelle d'isolement et d'éloignement prévue au paragraphe 29.02 quand elle est présente dans la localité ou le territoire visé dans un établissement bénéficiaire.</p> <p>Cette prime est applicable aux salariées au prorata des heures rémunérées pour une personne sans dépendant dans les secteurs visés à l'article 29 par rapport à une salariée à temps complet.</p> <p>Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la salariée sur le territoire de l'établissement bénéficiaire.</p> <p>La salariée bénéficie, le cas échéant, de la prime de rétention prévue à la section X de l'article 29.</p> <p>Les autres bénéfices prévus à l'article 29 sont exclus.</p>
4	<p>Allocations de déplacement</p> <p>Le choix du moyen de transport dans le cadre du travail dans la région bénéficiaire, et entre le lieu d'hébergement et le lieu de travail, est déterminé par l'établissement bénéficiaire, en fonction du moyen de transport le plus économique et le plus adapté au contexte, et sans frais pour la salariée de l'EVP.</p> <p>Le paiement des allocations de déplacement se fait selon les dispositions de la convention collective.</p> <p>La salariée a le droit de choisir de se rendre dans la région de l'établissement bénéficiaire avec son véhicule routier personnel, et reçoit l'indemnité kilométrique en conséquence. Sinon, la salariée se voit rembourser les frais de transport encourus selon le moyen de transport déterminé par l'établissement bénéficiaire. Les frais remboursés correspondent à la distance la plus courte entre le port d'attache ou le lieu de résidence et le lieu de travail de l'affectation.</p> <p>Cette option est également disponible pour les déplacements entre le lieu d'hébergement et le lieu de travail.</p> <p>Les allocations de déplacement applicables au cours de déplacements de la salariée débutent au moment où elle quitte son port d'attache ou son domicile et prennent fin lorsqu'elle y revient, selon la distance la plus courte jusqu'au lieu d'hébergement de l'affectation octroyée. Cela inclut les déplacements lors de période de congés annuels d'au moins une (1) semaine complète.</p> <p>La salariée de l'EVP qui choisit de prendre son véhicule personnel bénéficie des dispositions des paragraphes 26.03 et 26.04 de la convention collective nationale.</p>
5	<p>Règles d'affectation et respect de l'ancienneté</p> <p>Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins des établissements bénéficiaires, du poste de la salariée et des secteurs dans lesquels cette dernière respecte les exigences normales de la tâche.</p> <p>La durée de l'affectation est déterminée par l'établissement d'origine. La date de départ et de</p>



	<p>retour de la salariée est partagée à celle-ci au moins sept (7) jours à l'avance.</p> <p>Au démarrage de l'EVP, lorsqu'une affectation doit être offerte parmi toutes les salariées détenant aucune ancienneté, l'affectation est octroyée à celle dont la date et heure d'embauche est la moins récente.</p> <p>En cas de surplus dans un centre d'activités, la salariée de l'EVP est réputée accepter tout déplacement au sein de l'établissement bénéficiaire conditionnellement au respect des exigences normales de la tâche et de l'orientation reçue et complétée. Ce déplacement doit respecter le quart de travail déjà établi à moins que la salariée soit volontaire.</p>
6	<p>Application du temps supplémentaire</p> <p>Après l'application des dispositions locales des syndicats des établissements bénéficiaires, les salariées de l'EVP se voient offrir, de façon volontaire, les quarts en temps supplémentaire, avant l'utilisation de la main-d'œuvre indépendante.</p>
7	<p>Frais de repas</p> <p>Les frais de repas applicables au cours de ses déplacements débutent au moment où la salariée quitte son port d'attache ou son lieu de résidence et prennent fin lorsqu'elle y revient, selon la distance la plus courte jusqu'au lieu d'hébergement de l'affectation octroyée.</p> <p>Les frais de repas de la salariée sont applicables pendant l'affectation, à l'exclusion de congés hebdomadaires.</p> <p>La salariée de l'EVP n'est pas dans l'obligation de fournir les pièces justificatives pour le remboursement des frais de repas.</p>
8	<p>Lieu d'hébergement</p> <p>Lorsque requis, le lieu d'hébergement au sein de la région éloignée est déterminé par l'établissement bénéficiaire. Ce lieu est mis à la disposition de la salariée lors de congés hebdomadaires ou fériés, le cas échéant, durant la durée de son affectation.</p> <p>Ce lieu d'hébergement est fourni sans frais pour la salariée de l'EVP et doit être en bon état de propreté et d'habitabilité.</p> <p>Le choix du lieu d'hébergement est une prérogative de l'établissement bénéficiaire qui accueille la salariée de l'EVP et celui-ci doit être sécuritaire et muni, autant que possible, d'un espace de cuisine équipée. La salariée doit utiliser le lieu d'hébergement fourni en colocation, l'accès à la chambre, dans ce cas, est sécurisé par un dispositif de verrouillage. Bien que le lieu d'hébergement fourni soit en colocation, la salariée bénéficie d'une chambre équipée au minimum d'un lit (incluant la literie). L'établissement bénéficiaire fait des efforts raisonnables pour garantir l'accès internet dans ce lieu d'hébergement.</p> <p>La salariée de l'EVP doit laisser les lieux propres et en bon état. Ainsi, la salariée et l'établissement bénéficiaire ont la responsabilité de respecter les exigences de ce lieu d'hébergement ou du propriétaire des lieux (exemple : pas le droit aux animaux, non-fumeur, etc.).</p>

	<p>Ces exigences sont transmises par écrit à la salariée avant son déplacement.</p> <p>La salariée de l'EVP doit également, à la fin de chacun des séjours, repartir avec la totalité de ses effets personnels puisqu'en son absence, le lieu d'hébergement sera occupé par d'autres personnes. L'établissement bénéficiaire se dégage de toute responsabilité en lien avec le vol et la perte d'objets appartenant à la salariée.</p> <p>Toutefois, une salariée de l'EVP peut loger au sein d'une résidence secondaire lui appartenant, chez un ami ou un proche. Dans un tel cas, les frais d'hébergement sont ajustés selon les dispositions de la convention collective (paragraphes 26.06). Les montants prévus pour l'hébergement, le cas échéant, et les allocations de repas ne sont pas remboursés lors des congés annuels.</p>
<p>9</p>	<p>Période de congé annuel</p> <p>La salariée déjà à l'emploi de l'établissement d'origine qui obtient un poste au sein de l'EVP, pourra prendre des vacances (2024-2025) déjà convenues et confirmées. La salariée peut, de façon volontaire, accepter de déplacer ses vacances, le cas échéant.</p> <p>La salariée déjà à l'emploi d'un établissement du RSSS, à l'exception de l'établissement d'origine, qui obtient un poste au sein de l'EVP et qui avait déjà convenu et confirmé une période de vacances auprès de son employeur précédent, pourra demander à l'établissement d'origine de lui octroyer une période de congé annuel sans solde pour la même période. Une telle demande sera considérée de bonne foi par l'établissement d'origine.</p> <p>La salariée qui n'était pas à l'emploi d'un établissement du RSSS et qui est embauchée pour travailler dans l'EVP pourra prendre des vacances sans solde, entre les affectations, sous réserve de l'accord de son gestionnaire de l'établissement d'origine.</p>
<p>10</p>	<p>Obligations à l'égard de la rémunération en cas d'invalidité ou d'accident du travail</p> <p>L'établissement d'origine est responsable de la gestion de la réclamation pour toute lésion professionnelle d'une salariée de l'EVP.</p> <p>L'établissement d'origine est également responsable de la gestion d'un dossier d'invalidité de l'EVP.</p> <p>Lorsqu'une invalidité débute sur le territoire et est prévue pour plus d'une semaine, l'établissement d'origine et l'établissement bénéficiaire collaborent afin de permettre le retour de la salariée et de ses effets personnels à son domicile sans frais pour la salariée.</p>

Durée

L'entente intérimaire est en vigueur jusqu'au 30 mars 2025.

Application rétroactive

Les conditions de travail qui seront négociées postérieurement à la présente entente intérimaire seront rétroactives au premier déploiement des salariées de l'EVP.

Suivi local et national

Le comité des relations de travail local institué par les parties dans l'établissement d'origine et dans les établissements bénéficiaires est mandaté pour assurer le suivi de l'EVP, uniquement par rapport aux matières explicitement prévues par les dispositions locales de la convention collective, afin d'en assurer leur bonne adéquation avec l'EVP.

Le Comité national de relations de travail est mandaté pour discuter des enjeux et des ajustements relatifs à la présente entente. Le mandat du comité est de recommander des modifications ou des ajustements de la présente entente en fonction des observations pouvant être faites suivant la création de l'EVP.

Transmission d'informations

En plus des transmissions d'informations déjà prévues dans les dispositions de la convention collective, l'établissement d'origine remet au syndicat local de son établissement de façon distincte, mensuellement la liste des salariées du service EVP et leur lieu actuel de déplacement.

Formation et orientation

L'établissement d'origine est le premier responsable des formations des salariées de l'EVP.
L'établissement bénéficiaire est le responsable d'orienter les salariées de l'EVP.

Proposition d'une définition d'équipe volante publique

Malgré ce qui est prévu aux matières 1 des dispositions locales de la convention collective, les parties conviennent, uniquement aux fins d'application de la présente entente, de définir l'équipe volante publique de la façon suivante :

« L'équipe volante publique a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire dans l'établissement bénéficiaire, dans un territoire géographique donné lorsque les salariées de l'établissement bénéficiaire ne peuvent combler les besoins de remplacement dans leur(s) centre(s) d'activités. Elle a aussi pour but de satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches, d'exécuter des travaux à durée limitée ou d'exécuter un travail pour toute autre raison convenue entre les parties.

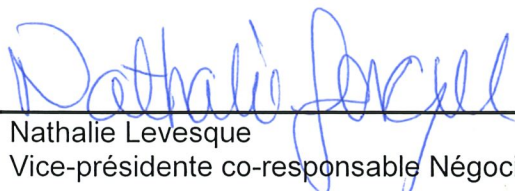
Lorsque l'établissement d'origine crée un poste d'EVP, il en avise le syndicat de son établissement dans les quarante-cinq (45) jours.


L'EVP est distincte des équipes volantes déjà existantes dans l'établissement d'origine, le cas échéant. De ce fait, toute référence aux termes « équipes volantes » dans les dispositions locales de ces établissements ne réfère pas à l'EVP. »


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à QUÉBEC, le 21^e jour du mois de NOVEMBRE de l'an 2024.

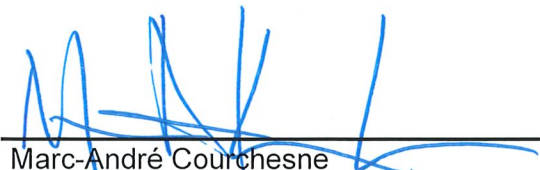
LA FÉDÉRATION
INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ
DU QUÉBEC - FIQ

LE COMITÉ PATRONAL DE
NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA
SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX
(CPNSSS)


Nathalie Levesque
Vice-présidente co-responsable Négociation


Louis Bourcier
Directeur principal
CPNSSS


Jérôme Rousseau
Vice-président co-responsable Négociation


Marc-André Courchesne
Conseiller syndical
Porte-parole négociation nationale