

## ENTENTE INTÉRIMAIRE

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

---

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

**ATTENDU** la volonté de la Fédération de la santé et des services sociaux (« **FSSS-CSN** ») et de la Fédération des professionnelles (« **FP-CSN** ») de collaborer avec le MSSS afin de lui permettre de rencontrer ses objectifs tout en veillant au respect des droits des personnes salariées qu'il 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 lettre d'entente intérimaire.
2. 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 personnes salariées détenant un poste au sein de celle-ci bénéficieront des conditions de travail énoncées au document intitulé « Proposition d'équipe volante publique » et daté du 12 juillet 2024 (annexe 1). L'EVP sera déployée en tenant compte des paramètres déterminés entre les parties tenues lors de la rencontre de négociation du 12 juillet 2024.
3. 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.
4. Les dispositions relatives à l'application des disparités régionales prévues à l'annexe 1 de la présente entente ne s'appliquent qu'aux personnes salariées détenant un poste d'ÉVP et, le cas échéant, elles n'affectent en rien la façon dont l'Annexe H de la convention collective FSSS-CSN et l'annexe C de la convention collective FP-CSN, selon le cas, est susceptible d'être appliquée eu égard à d'autres personnes salariées.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal le 12<sup>e</sup> jour du mois de juillet de l'an 2024.**

**LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES  
SERVICES SOCIAUX - CSN**

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

Signé par :

*Pier-Olivier Angers*

6F4F73240A6348B...

Pier-Olivier Angers  
Coordonnateur  
FSSS-CSN

Signé par :

*Carole Duperré*

815D460192334CA...

Carole Duperré  
Vice-Présidente Responsable du secteur  
public  
FSSS-CSN

Signé par :

*Julien Houle*

8A9D49E4113D408...

Julien Houle  
Président Syndicat des travailleuses et  
des travailleurs du CISSS de la  
Montérégie-Centre - CSN (catégorie 2)  
FSSS-CSN

Signé par :

*Elisabeth Gagnon Tremblay*

06D6AC2504224FB...

Elisabeth Gagnon Tremblay  
Présidente Syndicat des professionnelles  
en soins infirmiers et cardiorespiratoires  
du CHU-Sainte-Justine - CSN (SPSIC)  
CHUSJ (catégorie 1)  
FSSS-CSN

DocuSigned by:

*sophie Allard*

5E82ACDE913646F...

Sophie Allard  
Directrice de la négociation  
CPNSSS

Signé par :

*Frédéric Massé*

3522B4118DA148F...

Frédéric Massé  
Porte-parole  
CPNSSS

LA FÉDÉRATION  
DES PROFESSIONNELLES - CSN

Signé par :



Marie-Michèle Deiron  
2e Vice-Présidente  
FP-CSN

Signé par :



Dominique Pallaca,  
Présidente du Syndicat des techniciens-nes  
et des professionnel-les de la santé et des  
services sociaux du Québec  
S.T.E.P.S.S.Q. (FP-CSN) (catégorie 4)  
FP-CSN

DES

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU  
TRÉSOR (BUREAU DE LA  
NÉGOCIATION GOUVERNEMENTALE)

Signé par :



Jean Villeneuve  
SCT

## ANNEXE 1

### Proposition d'équipe volante publique du 12 juillet 2024

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 les nouvelles mesures de mobilité volontaire des conventions collectives nationales 2024-2028 FP-CSN et FSSS-CSN ;

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'ÉVP ;

CONSIDÉRANT le caractère temporaire de l'entente et la nécessité de poursuivre les discussions sur les conditions de travail (nationales et locales) de l'ÉVP tout en la déployant.

#	Propositions patronales
1	<p><b>Déplacement volontaire</b></p> <p>Les déplacements de la personne salariée sont un déplacement inter établissement aux fins de l'application de l'article 39 (FP-CSN) et de l'article 38 (FSSS-CSN).</p> <p>Le montant forfaitaire pour les déplacements volontaires inter établissement prévu à l'article 39.03 (FP-CSN) et 38.03 (FSSS-CSN) 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>
2	<p><b>Régime de conditions de travail</b></p> <p>La personne salariée de l'ÉVP est assujettie aux conditions de travail prévues aux dispositions locales de Sainte-Justine (Catégories 1 et 4 (de travailleur social, de technicien en travail social, d'agent de relations humaines, de psychoéducateur, de technicien en éducation spécialisé et d'éducateur)) ou du CISSS de la Montérégie-Centre (Catégorie 2 (de Préposé ou préposée aux bénéficiaires et d'Auxiliaire aux services de santé et sociaux)), 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 temporaire.</p> <p>Il est convenu que les délais de grief liés directement ou indirectement sur 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"> <li>• Mesures disciplinaires</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesures administratives</li> <li>• Fin de probation</li> </ul> <p>La proposition inclut le personnel à temps complet et à temps partiel.</p> <p>Possibilité d'ajouter d'autres titres d'emploi de la catégorie 2 après entente entre les parties.</p> <p>De façon prioritaire, les CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue, de l'Outaouais et de la Côte-Nord sont visés par la présente entente nationale provisoire à titre d'établissements bénéficiaires pour les catégories 1, et 2 et 4.</p> <p>Si l'employeur décide d'utiliser d'autres établissements bénéficiaires, il doit en discuter avec le syndicat. Les parties nationales se rencontrent pour discuter notamment des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La planification de l'envoi de l'EVP dans tout nouvel établissement bénéficiaire;</li> <li>• Les adaptations nécessaires 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.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>3</b></p>	<p><b>Disparités régionales (annexe C (FP-CSN) et annexe H (FSSS-CSN))</b></p> <p>Pour être admissible à la prime d'isolement et d'éloignement, la personne salariée de l'ÉVP doit travailler et être présente dans la localité ou le territoire visé quatre (4) semaines (28 jours consécutifs et plus) dans un établissement bénéficiaire.</p> <p>La personne salariée de l'EVP reçoit la prime annuelle d'isolement et d'éloignement prévue au paragraphe 2.01 de l'annexe C (FP-CSN) et au paragraphe 2.01 de l'annexe H (FSSS-CSN) quand elle est présente dans la localité ou le territoire visé dans un établissement bénéficiaire.</p> <p>Cette prime est applicable aux personnes salariées au prorata des heures rémunérées pour une personne sans dépendant dans les secteurs visés aux annexes C (FP-CSN) et H (FSSS-CSN) par rapport à une personne salariée à temps complet.</p> <p>Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée du déplacement de la personne salariée sur le territoire de l'établissement bénéficiaire.</p> <p>La section VI des annexes C (FP-CSN) et H (FSSS-CSN) est également applicable à la personne salariée pendant la durée de sa présence sur le territoire.</p> <p>La personne salariée bénéficie, le cas échéant, de la prime de rétention prévue à la section X des annexes C (FP-CSN) et H (FSSS-CSN).</p> <p>Les autres bénéfices prévus à l'annexe C FP-CSN 2024-2028 et l'annexe H FSSS-CSN sont exclus.</p>

4	<p><b>Application du montant forfaitaire prévu à l'article 39 (FP-CSN) et à l'article 38 (FSSS-CSN) de la convention nationale</b></p> <p>Le montant forfaitaire pour les déplacements volontaires inter établissement prévu à l'article 39.03 (FP-CSN) et 38.03 (FSSS-CSN) s'appliquent pour les jours travaillés durant la période de présence sur le territoire, en sus des allocations de déplacement prévues à la convention collective.</p> <p>Aux fins de l'application de l'article 39 (FP-CSN) et de l'article 38 (FSSS-CSN) de la convention collective, le domicile de la personne salariée est réputé être son port d'attache si celui-ci se situe sur le territoire de l'établissement bénéficiaire où elle fait son affectation.</p>
5	<p><b>Allocations de déplacement</b></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 personne salariée de l'ÉVP.</p> <p>Le paiement des allocations de déplacement se fait selon les dispositions de la convention collective.</p> <p>La personne 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 personne 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 du déplacement.</p> <p>Cette option est également disponible pour les déplacements entre le lieu d'hébergement et le lieu de travail.</p> <p>La personne salariée de l'ÉVP qui choisit de prendre son véhicule personnel bénéficie des dispositions des paragraphes 25.02. et 25.06 (FP-CSN) et des paragraphes 27.02 et 27.06 (FSSS-CSN) de la convention collective nationale.</p>
6	<p><b>Respect de l'ancienneté</b></p> <p>Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins des établissements bénéficiaires, du poste de la personne 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 retour de la personne salariée est partagée à celle-ci au moins 7 jours à l'avance.</p> <p>Au démarrage de l'ÉVP, lorsque qu'une affectation doit être offerte parmi toutes les personnes salariées à zéro ancienneté, les affectations sont octroyées à celle dont la date et heure d'embauche est la moins récente.</p> <p>En cas de surplus dans un département, la personne salariée de l'ÉVP est réputée accepter tout déplacement au sein de l'établissement bénéficiaire conditionnellement au respect des exigences</p>

	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 personne salariée soit volontaire.
<b>7</b>	<p><b>Application du temps supplémentaire</b></p> <p>Après l'application des dispositions locales des syndicats des établissements bénéficiaires, les personnes salariées de l'ÉVP se voient offrir, de façon volontaire, les quarts en temps supplémentaire, avant l'utilisation de la main-d'œuvre indépendante.</p>
<b>8</b>	<p><b>Frais de repas</b></p> <p>Les frais de repas applicables (au cours de ses déplacements) débutent au moment où la personne salariée 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.</p> <p>Cette disposition est également applicable lors du retour de la personne salariée de l'ÉVP vers son port d'attache ou son domicile selon la distance la plus courte entre les deux.</p> <p>Les frais de repas de la personne salariée sont applicables pendant l'affectation, à l'exclusion de congés hebdomadaires.</p> <p>L'ÉVP n'est pas dans l'obligation de fournir les pièces justificatives pour le remboursement des frais de repas.</p>
<b>9</b>	<p><b>Lieu de l'hébergement</b></p> <p>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 personne salariée lors de congés hebdomadaires ou fériés, le cas échéant, durant la durée de son affectation.</p> <p>Ce logement est fourni sans frais pour la personne salariée de l'ÉVP 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 qui accueille le personnel de l'équipe volante publique et celui-ci doit être sécuritaire et muni, autant que possible, d'un espace de cuisine équipée. La personne salariée doit utiliser le logement fourni en colocation, l'accès à la chambre, dans ce cas, est sécurisé par un dispositif de verrouillage. Bien que le logement fourni soit en colocation, la personne 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 le logement.</p> <p>La personne salariée de l'ÉVP doit laisser les lieux propres et en bon état. Ainsi, la personne salariée et l'établissement bénéficiaire ont la responsabilité de respecter les exigences de cet établissement ou du propriétaire des lieux (exemple : pas le droit aux animaux, non-fumeur etc.). Ces exigences sont transmises par écrit à la personne salariée avant son déplacement.</p>

	<p>La personne salariée de l'ÉVP doit également, à la fin de chacun des séjours, ramasser la totalité de ses effets personnels puisqu'en son absence l'appartement sera occupé par d'autres personnes. L'établissement bénéficiaire se dégage de toute responsabilité en lien avec le vol, la perte d'objets appartenant à la personne salariée.</p> <p>Toutefois, une personne salariée de l'ÉVP peut loger au sein d'une résidence secondaire lui appartenant, d'un ami ou d'un proche. Dans un tel cas, les frais d'hébergement sont ajustés selon les dispositions de la convention collective (paragraphe 25.05 (FP-CSN) et 27.05 (FSSS-CSN)). Les montants prévus pour l'hébergement, le cas échéant, et les allocations de repas ne sont pas remboursés lors des congés annuels.</p>
<p><b>10</b></p>	<p><b>Période de vacances annuelles</b></p> <p>La personne salariée déjà à l'emploi de l'établissement d'origine qui obtient un poste au sein de l'ÉVP, sera en mesure de prendre des vacances (2024-2025) déjà convenues et confirmées par un employeur du réseau. La personne salariée peut, de façon volontaire, accepter de déplacer ses vacances, le cas échéant.</p> <p>La personne salariée déjà à l'emploi d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS), à l'exception de l'établissement d'origine, qui obtient un poste au sein l'ÉVP et qui avait déjà convenu et confirmée 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 personne salariée qui n'était pas à l'emploi d'un établissement du RSSS et qui est embauchée pour travailler dans l'ÉVP pourra prendre des vacances sans solde, entre les affectations, sous réserve de l'accord de son gestionnaire de l'établissement d'origine.</p>
<p><b>11</b></p>	<p><b>Obligations à l'égard de la rémunération en cas d'invalidité ou d'accident du travail</b></p> <p>L'établissement d'origine est responsable de la gestion de la réclamation pour toute lésion professionnelle d'une personne salariée de l'ÉVP.</p> <p>L'établissement d'origine est également responsable de la gestion d'un dossier d'invalidité de l'ÉVP.</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 personne salariée et de ses effets personnels à son domicile sans frais pour la personne salariée.</p>
<p><b>12</b></p>	<p><b>Clause remorque</b></p> <p>S'il advenait que des bonifications visant la rémunération* soient accordées à d'autres organisations syndicales du secteur de la santé et des services sociaux dans le cadre des ententes relatives à l'ÉVP, ces bonifications seront appliquées, pour les mêmes titres d'emploi ou les mêmes régions, et selon les mêmes conditions, le tout conditionnel à ce que les contreparties équivalentes soient consenties par la FSSS-CSN et la FP-CSN, le cas échéant.</p>



	*À titre indicatif, les mesures d'attraction et de rétention offertes soit localement ou dans un autre cadre que celui des ententes relatives à l'ÉVP ne sont pas visées par la clause de parité salariale.
<b>13</b>	<p><b>Accélérer la mise en œuvre de la lettre d'entente no 38 FSSS-CSN visant le déploiement de mesures privilégiant l'attraction et la rétention de main-d'œuvre en régions éloignées</b></p> <p>Les parties s'engagent à mettre en œuvre les initiatives de la LE 38 FSSS-CSN dans les plus brefs délais. Pour ce faire, celles-ci visent que les mesures proposées par les parties locales soient déposées au plus tard le 30 septembre 2024 et que l'analyse de ces mesures par les parties soit faite dans un délai de 15 jours après le 30 septembre 2024.</p>

### **Durée**

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

### **Application rétroactive**

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

### **Suivi local et national**

Le comité des relations de travail locaux institués par les parties dans les établissements d'origines et dans les établissements bénéficiaires sont mandatés pour assurer le suivi de l'ÉVP uniquement par rapport aux matières explicitement prévues par les dispositions locales de la convention collective, afin d'en assurer leur bonne adéquation avec l'ÉVP.

Le Comité national permanent de négociation 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 lettre d'entente en fonction des observations pouvant être faites suivant la création de l'ÉVP.

### **Transmission d'informations**

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

### **Formation et orientation**

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

### **Proposition d'une définition d'équipe volante publique**

Malgré ce qui est prévu aux matières 1 des dispositions locales du CHU Ste-Justine catégorie 1, CHU Ste-Justine catégorie 4 et CISSS Montérégie-Centre catégorie 2, 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, selon la structure d'ajustement, 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'employeur crée un poste d'EVP, il en avise le syndicat dans les 45 jours.

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

### **Allocations de déplacement, à l'exception des quanta**

#### Pour Sainte-Justine :

Proposition de modification :

- Le port d'attache à l'aller-retour est Hôpital Sainte-Justine ;
- Le port d'attache durant l'affectation est installation de l'établissement bénéficiaire.

#### Pour CISSS Montérégie-Centre :

Proposition de modification :

- Le port d'attache à l'aller-retour est Hôpital Charles-Le Moyne;
- Le port d'attache durant l'affectation est installation de l'établissement bénéficiaire.