

**PROPOSITION D'ENTENTE DE PRINCIPE**

**entre d'une part :**

**LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**

**et d'autre part :**

**LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN)**

**LE 20 MAI 2020**

## PRÉAMBULE

Le 12 décembre dernier, le gouvernement procédait au dépôt de ses propositions en vue du renouvellement des conventions collectives arrivant à échéance le 31 mars 2020. Alors que la négociation en était à ses premiers mois aux tables centrales et sectorielles, la COVID-19 s'est invitée bouleversant non seulement la négociation mais la façon de vivre de la population, et cela à l'échelle planétaire.

La négociation a néanmoins pu se poursuivre, le gouvernement ayant convié les associations syndicales à une négociation qui se voulait accélérée afin d'offrir une paix sociale permettant, par la suite, de conjuguer tous les efforts exigés par la pandémie. Malgré les tentatives déployées et les avancées avec certaines organisations syndicales, les parties n'ont pu, à cette date, en arriver à une entente visant le renouvellement des conventions collectives.

Le Québec fait actuellement face à une crise sans précédent, qui entraîne des conséquences majeures sur le plan humain, mais également, sur le plan économique et le monde du travail ne peut y échapper. De nombreuses entreprises peinent à demeurer à flot, plusieurs ne survivront pas à la crise, et des milliers d'emplois ont été perdus ou le seront puisque tous ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi. La province est passée, en quelques mois à peine, d'une situation frisant le plein emploi dans certains secteurs à un taux de chômage historique.

Le produit intérieur brut chute dramatiquement et un déficit budgétaire de plusieurs milliards de dollars est prévu pour l'exercice financier en cours. L'équilibre budgétaire pourrait n'être retrouvé que dans plusieurs années. Dans une telle perspective, la croissance des dépenses liées à la rémunération doit demeurer raisonnable pour les contribuables québécois, ce qui impose la plus grande prudence pour l'État québécois.

C'est dans ce contexte que le gouvernement concrétise par écrit et bonifie la proposition d'entente de principe verbale du 26 avril 2020 visant à renouveler, pour une période de trois ans, les conventions collectives.

Il importe de rappeler les trois priorités gouvernementales telles que présentées le 12 décembre 2019 pour lesquelles des mesures concrètes ont été proposées :

- Forum sur l'accessibilité aux soins (PAB en CHSLD)

Considérant l'importance accordée par le gouvernement à améliorer l'accessibilité à des soins et des services de qualité notamment pour les personnes les plus vulnérables, ce qui est devenu incontournable voire essentielle, il devient requis de porter une attention particulière aux PAB afin de reconnaître l'importance de leur travail.

- Bonification de la rémunération globale de plus de 12 % pour le PAB en CHSLD à temps complet, soit plus de 25 \$ l'heure dès 2020-2021;
- Stabilisation des équipes, notamment par l'ajout d'effectifs;
- Rehaussement de la garantie d'heures de travail considérant que le nombre de PAB à temps complet représente actuellement 32 %;
- Création de la fonction PAB-chef d'équipe avec une rémunération bonifiée.

- Forum sur la réussite éducative (enseignants du primaire et secondaire)

Au regard de l'enjeu de la réussite éducative, la proposition témoigne de plusieurs modifications touchant les conditions de travail des enseignants. Telles modifications visent notamment à soutenir davantage les élèves ayant des besoins particuliers.

- Bonification du salaire à l'entrée pour les enseignants en début de carrière;
- Perspective de progression de carrière en créant la fonction d'enseignant émérite avec une rémunération bonifiée;
- Plus grande souplesse dans la tâche enseignante, notamment en confiant certaines surveillances de récréations à d'autres personnels;
- Prime afin de stabiliser les équipes-écoles pour les enseignants qui œuvrent de façon continue dans les écoles en milieux défavorisés.

- Forum sur la santé globale

La proposition d'entente de principe reflète également l'importance pour le gouvernement, à titre d'employeur, à l'égard de la santé globale des personnes salariées par la mise sur pied d'un forum intersyndical dédié à cet enjeu et ce, dans un contexte encore plus nécessaire considérant la pandémie.

- Octroi de sommes dédiées à chaque réseau (santé et éducation) pour développer, via des projets, les meilleures pratiques visant à :
  - Améliorer le bien-être des salariés dans leur environnement de travail;
  - Offrir de la formation visant la santé, la sécurité et le bien-être;
  - Diminuer le nombre d'absences en invalidité ainsi que leur durée;
  - Favoriser le retour et le maintien au travail.

En outre, considérant les grands enjeux gouvernementaux, dont l'organisation du travail, la disponibilité de la main-d'œuvre et l'attraction-rétention, la proposition d'entente de principe démontre plusieurs améliorations concrètes aux conditions de travail de l'ensemble des personnes salariées. Plus précisément, pour chaque syndicat des sommes dédiées sont allouées pour permettre à chacun de conclure des mesures que les parties jugeront les plus appropriées. De même, avec une volonté ferme d'ajouter des effectifs notamment pour les soins infirmiers, des comités sur la stabilisation des équipes sont proposés.

Dans cette proposition, malgré la pandémie et les impacts inévitables sur la situation économique, le gouvernement maintient les paramètres d'augmentation proposés en décembre 2019 pour les trois prochaines années et une rémunération additionnelle pour l'année 2019-2020. Toujours en vue de dégager des ententes de principe dans les meilleurs délais, le gouvernement offre également une rémunération additionnelle pour l'année 2020-2021. En raison de ces circonstances exceptionnelles, la capacité gouvernementale de maintenir cette proposition pourrait évoluer rapidement.

Le gouvernement souhaite que la proposition globale soumise soit considérée favorablement et de façon responsable par les associations syndicales à la lumière du contexte actuel. Elle permet d'améliorer de façon tangible les conditions de travail des personnes salariées. Le gouvernement espère ainsi conclure la négociation au bénéfice de tous.

## Section 1

### SOMMAIRE DES MOUVEMENTS GOUVERNEMENTAUX

Au cours des dernières semaines de négociation, et dans l'objectif de favoriser une perspective d'entente rapide avec la partie syndicale, le gouvernement a fait des choix, guidés par ses grandes priorités et en considérant plusieurs préoccupations syndicales. Suivant les discussions constructives avec la partie syndicale depuis le 12 décembre 2019, le gouvernement, dans ses offres à l'ensemble des organisations syndicales, a déjà présenté, et présente également dans le cadre de ce dépôt, les mouvements suivants :

1. Réduction de la durée des conventions collectives de 5 à 3 ans;
2. Maintien des paramètres généraux d'augmentation salariale à 5 % avec un ajustement concret pour les personnes salariées occupant un titre d'emplois des rangements 1 à 11;
3. Ajout d'une rémunération additionnelle de 600 \$ versée à la fin de 2021, en plus du maintien de la rémunération additionnelle de 1000 \$ reconnaissant les personnes salariées expérimentées, versée à la fin de 2020;
4. Répartition des rémunérations additionnelles de 600 \$ et 1000 \$ afin de favoriser les personnes salariées des rangements 1 à 11, et ce, à la suite de représentations de certaines organisations syndicales;
5. Prolongation jusqu'au 30 septembre 2020 des primes prenant fin au 30 mars 2020;
6. Retour au statu quo des dispositions des conventions collectives visant les régimes de retraite et création d'un comité de travail interronde afin de discuter des enjeux afférents à cette matière;
7. Retour au statu quo des dispositions des conventions collectives visant les droits parentaux et création d'un comité de travail interronde afin de discuter des enjeux afférents à cette matière;
8. Proposition dans le cadre du forum sur l'accessibilité des soins pour les PAB œuvrant dans les CHSLD, laquelle vise à :
  - Bonifier de plus de 12 %, dont une prime permanente de 8 %, de la rémunération des PAB en CHSLD qui œuvrent à temps complet;
  - Instaurer une garantie d'heures au poste de 3 jours par semaine;
  - Créer un titre d'emplois de PAB-chef d'équipe en CHSLD afin d'agir à titre d'accompagnateur auprès du personnel PAB.
9. Proposition d'une bonification de la rémunération de plus de 4 % pour les auxiliaires aux services de santé et sociaux œuvrant au soutien à domicile;
10. Proposition visant la stabilisation des équipes en soins infirmiers et cardio-respiratoires afin :
  - d'instaurer des mesures structurantes au moyen d'un budget de 33 M\$ récurrent;
  - de déterminer un niveau d'ajout d'effectif en soins infirmiers.
11. Proposition visant la stabilisation des équipes de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant auprès de la clientèle en centres jeunesse afin d'instaurer des mesures structurantes au moyen d'un budget de 5 M\$ récurrent;
12. Proposition en matière de réussite éducative, laquelle vise notamment à :
  - Bonifier la rémunération pour l'enseignant en début de carrière;
  - Instaurer une mesure permettant la progression de carrière en créant un statut d'enseignant émérite avec une bonification de la rémunération de l'ordre de 5 %;
  - Stabiliser les équipes-écoles en milieu défavorisé avec une bonification progressive de la rémunération de 5 % et de 7 % pour les enseignants œuvrant dans ces milieux après un certain nombre d'années consécutives;
  - Dégager les enseignants du primaire et du préscolaire de la surveillance de certaines récréations.
13. Octroi d'un budget substantiel de 50 M\$ pour soutenir le virage souhaité par le gouvernement en matière de santé globale des personnes salariées;
14. Retrait des demandes patronales sur les questions des indemnités de remplacement de revenu en invalidité et celles liées au quantum des congés de maladie;
15. Octroi d'un budget de 93 M\$ pour répondre aux enjeux d'organisation de travail soulevés dans les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation.

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

Les clauses apparaissant dans les encadrés du présent dépôt sont des ajouts proposés ce jour par le gouvernement à la suite du retour des organisations syndicales à la proposition patronale du 26 avril dernier. Ces nouvelles ouvertures visent à permettre aux parties d'arriver à une entente le plus rapidement possible tout en favorisant, dans un délai rapproché, des échanges sur certaines matières.

##### B- DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La durée des conventions collectives est de trois ans, soit du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2023.

##### C- TRAITEMENT, ÉCHELLES DE TRAITEMENT

###### 1. PARAMÈTRES GÉNÉRAUX D'AUGMENTATION SALARIALE

###### 1.1 Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 1,75 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2020.

###### 1.2 Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 1,75 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2021.

###### 1.3 Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023

- a) Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2022 pour les titres d'emplois des rangements<sup>3</sup> 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<sup>er</sup> avril 2022<sup>4</sup>.
- b) Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2022 pour les titres d'emplois des rangements<sup>3</sup> 12 à 28 est majoré de 1,5 %<sup>2</sup> avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2022, tel que présenté à l'annexe A.

<sup>1</sup> 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 collèges, la majoration est calculée sur la base de la méthode décrite aux sous-paragraphe 4.1 et 4.2.

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

<sup>3</sup> Les rangements des titres d'emplois 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'emplois, le numéro du titre d'emplois prévaut.

<sup>4</sup> Au 1<sup>er</sup> 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 ».

## 2. RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

### 2.1 Versement pour le service effectué pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020

#### 2.1.1 Règle générale

Une personne salariée a droit à une rémunération additionnelle<sup>5</sup>, en fonction de son rangement, correspondant à la grille suivante pour chaque heure rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020, à l'exception des cas visés au paragraphe 2.1.2 :

Rangement	Rémunération additionnelle
1	0,44 \$
2	0,43 \$
3	0,42 \$
4	0,41 \$
5	0,40 \$
6	0,39 \$
7	0,38 \$
8	0,37 \$
9	0,36 \$
10	0,35 \$
11	0,34 \$
12 ou plus	0,33 \$

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement à la paie précédant le 15 décembre 2020.

#### 2.1.2 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 602,68 \$ par ETC<sup>6</sup> rémunéré du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020.

Le chargé de cours et l'enseignant en aéronautique à la formation continue ont droit à une rémunération additionnelle de 1,15 \$ par période rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020

Cette rémunération additionnelle est versée en seul versement à la paie précédant le 15 décembre 2020.

### 2.2 Versement pour le service effectué pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021

#### 2.2.1 Règle générale

Une personne salariée a droit à une rémunération additionnelle<sup>5</sup>, en fonction de son rangement, correspondant à la grille suivante pour chaque heure rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021, à l'exception des cas visés au paragraphe 2.2.2 :

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Un ETC équivaut à 260,9 jours rémunérés.

Rangement	Rémunération additionnelle
1	0,44 \$
2	0,43 \$
3	0,42 \$
4	0,41 \$
5	0,40 \$
6	0,39 \$
7	0,38 \$
8	0,37 \$
9	0,36 \$
10	0,35 \$
11	0,34 \$
12 et plus	0,33 \$

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement à la paie précédant le 15 décembre 2021.

### 2.2.2 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 602,68 \$ par ETC<sup>6</sup> rémunéré du 1<sup>er</sup> 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 1,15 \$ par période rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement à la paie précédant le 15 décembre 2021.

### 3. 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'emplois visés aux sous-paragraphes 4.1 à 4.4 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.

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

La méthode décrite aux sous-paragraphes 4.1, 4.2, 4.3 b) et 4.4 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 commissions scolaires et des collèges.

##### 4.1. Enseignants réguliers des 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 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 3e 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 3e cycle.

##### 4.2. Enseignants autres que réguliers des collèges

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

##### 4.3. Agents d'intégration (3-2688) et éducateurs (3-2691)

###### a) Classe 1

L'échelle de traitement applicable à la classe 1 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691 est celle prévue selon leur rangement respectif à l'annexe B.

###### b) Classe 2

##### *Agents d'intégration (3-2688) et Éducateurs (3-2691)*

Les échelons 2 à 13 applicables à la classe 2 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691 sont respectivement les échelons 1 à 12 de l'échelle de traitement applicable à la classe 1 du même titre d'emplois.

L'échelon 1 applicable à la classe 2 est établi de la manière suivante :

$$\text{Échelon 1, Classe 2} = \text{Échelon 1, Classe 1} / (\text{Interéchelon moyen, Classe 1})$$

Le tout arrondi à la cent.

L'interéchelon moyen est établi de la manière suivante :

$$\text{Interéchelon moyen, Classe 1} = \left( \frac{\text{Échelon maximum, Classe 1}}{\text{Échelon minimum, Classe 1}} \right)^{\frac{1}{\text{Nombres d'échelons, Classe 1}-1}}$$

#### 4.4. Emplois-remorques

Le taux ou l'échelle de traitement applicable à chacun des titres d'emplois identifiés à l'annexe D est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emplois 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'emplois 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'emplois 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. La prime fixe est la suivante :

- Ancienneté (Santé et services sociaux).

### 2. CAS PARTICULIER

La prime horaire pour le préposé à une camionnette<sup>7</sup> à l'emploi de la commission scolaire de Montréal est majorée en fonction des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus aux sous-paragraphes 1.1, 1.2 et 1.3b) de la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » de la section C de manière cumulative, en utilisant la dernière période de référence où cette prime a été majorée. Pour la mise en œuvre de cette méthode d'indexation, la valeur de référence considérée est celle au 31 mars 2020.

<sup>7</sup> Autre qu'un conducteur de véhicules légers ou lourds et autre qu'un aide-conducteur de véhicules lourds.



Mathématiquement :

$$\text{Prime à la camionnette}_n = \text{Prime à la camionnette}_t \times \prod_{i=t+1}^n (1 + p_i)$$

Où

$p$  = Paramètre d'indexation. Si plusieurs paramètres généraux d'augmentation sont accordés au cours du même exercice financier, ceux-ci sont pris en compte comme des exercices distincts pour chacun des paramètres.

$n$  = Période courante

$t$  = Dernière date où la prime a été augmentée, étant entendu que le 31 mars 2020 est celle considérée pour la première application de cette formule d'indexation.

$\prod$  = Produit

Le résultat est arrondi à la cent.

### 3. PRIMES, INDEMNITÉS ET PRENANT FIN AU 30 MARS 2020

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

- 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'emplois d'ouvriers spécialisés;
- e. Indemnité annuelle provisoire de recrutement et de maintien en emploi pour les personnes salariées œuvrant dans un établissement du Grand-Nord.

## E- FORUM VISANT L'ACCESSIBILITÉ AUX SOINS POUR LA CLIENTÈLE EN CHSLD ET AU SOUTIEN À DOMICILE

### 1. MAJORATIONS DE TRAITEMENT

#### 1.1. Préposé ou préposée aux bénéficiaires œuvrant en CHSLD

La personne salariée ayant un titre d'emplois de PAB et qui œuvre en CHSLD reçoit un pourcentage de majoration de traitement pour chaque échelon de son échelle de traitement. Cette majoration de traitement s'exprime comme suit :

Échelon	Pourcentage de majoration de traitement
1	3,31 %
2	3,53 %
3	3,64 %
4	3,80 %
5	3,89 %

Le pourcentage de majoration de traitement est diminué de tout ajustement salarial<sup>8</sup> à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la convention collective.

Cette disposition prend effet à la date de signature de la présente entente de principe.

#### 1.2. Auxiliaire aux services de santé et sociaux

La personne salariée ayant le titre d'emplois d'auxiliaire aux services de santé et sociaux reçoit un pourcentage de majoration de traitement pour chaque échelon de son échelle de traitement. Cette majoration de traitement s'exprime comme suit :

Échelon	Pourcentage de majoration de traitement
1	3,31 %
2	3,53 %
3	3,64 %
4	3,80 %
5	3,89 %

Le pourcentage de majoration de traitement est diminué de tout ajustement salarial<sup>8</sup> à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la convention collective.

Cette disposition prend effet à la date de signature de la présente entente de principe.

<sup>8</sup> Incluant les ajustements salariaux liés à l'évaluation de maintien de l'équité salariale, aux règlements des plaintes d'équité salariale de 2010 et de 2015 et aux relativités salariales.

## 2. MESURES POUR LES PRÉPOSÉS AUX BÉNÉFICIAIRES ŒUVRANT EN CHSLD

Les parties conviennent des mesures suivantes visant la personne salariée ayant un titre d'emplois de PAB, et ce, pour les heures travaillées dans un CHSLD :

### 2.1. **Prime pour les PAB œuvrant en CHSLD**

Cette disposition prend effet à la date de signature de la présente entente de principe.

#### 2.1.1. Prime en CHSLD pour le PAB œuvrant à temps partiel

La personne salariée visée reçoit une prime de 6 % de son taux horaire pour les heures travaillées dans un CHSLD.

#### 2.1.2. Prime majorée en CHSLD pour le PAB œuvrant à temps complet

La personne salariée qui travaille la totalité du nombre d'heures prévu à son titre d'emplois, ou plus, et ce, peu importe son statut d'emploi, reçoit une prime de 8 % de son taux horaire pour les heures travaillées dans un CHSLD, en lieu et place de la prime prévue au sous-paragraphe 2.1.1.

La prime s'applique sur toute heure effectivement travaillée, incluant les heures supplémentaires. Toutefois, les heures supplémentaires ne sont pas considérées aux fins du calcul de l'admissibilité à la prime.

### 2.2. **Création du titre d'emplois de PAB-chef d'équipe en CHSLD**

Dans les 60 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux s'engage à déposer un projet de modification à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (Nomenclature) visant la création du titre d'emplois de préposé ou préposée aux bénéficiaires – chef d'équipe en CHSLD, lequel devra notamment assurer un rôle d'accompagnateur auprès du personnel PAB et veiller à l'apprentissage, à l'intégration des connaissances et à l'amélioration des performances.

Ce titre d'emplois se voit octroyer le rangement supérieur à celui du titre d'emplois de PAB.

Ce titre d'emplois sera soustrait du mécanisme de modifications à la Nomenclature. Les cotes d'évaluation seront déterminées par la partie patronale.

### 2.3. **Création d'un comité de travail interronde intersyndical visant la stabilisation des équipes de PAB œuvrant en CHSLD**

Une représentation sectorielle sera assurée dans le cadre des échanges prévus au comité de travail interronde.

Dans les 60 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail intersyndical sous l'égide du SCT, portant sur la stabilisation des équipes de PAB œuvrant en CHSLD.

Le comité de travail a pour mandats de :

- 1) proposer un niveau d'ajout d'effectifs requis à la structure de postes pour les PAB œuvrant en CHSLD;
- 2) proposer la titularisation des PAB en CHSLD (12 quarts de travail par 28 jours);
- 3) explorer la possibilité d'une ouverture au-delà de 12 quarts de travail par 28 jours concernant la titularisation des PAB en CHSLD en fonction de l'adéquation entre la disponibilité de la main-d'œuvre et les besoins du réseau de la santé et des services sociaux;
- 4) produire un bilan préliminaire aux parties négociantes au plus tard le 31 mai 2022 et un bilan final au plus tard 3 mois suivant l'échéance de la convention collective.

Dans le cadre de la réalisation du mandat prévu au paragraphe 1) du comité de travail, les parties conviennent que la mise en œuvre de l'ajout d'effectifs se déploiera pendant toute la durée de la convention collective.

Dans le cadre de la réalisation des mandats prévus aux paragraphes 2) et 3) du comité de travail, les parties conviennent que :

- Afin de pouvoir mettre en œuvre ces mesures, les parties négociantes doivent, dans les six mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, revoir les dispositions de la convention collective qui prévoient les modalités d'application du temps supplémentaire afin de dégager une plus grande disponibilité de la main-d'œuvre et de favoriser le travail en temps régulier, notamment en permettant que le temps supplémentaire ne soit payable qu'au-delà des heures régulières de la semaine normale de travail prévue au titre d'emplois et que les heures soient étalées sur plus d'une semaine.

Les parties s'engagent à poser des actions concrètes pour valoriser le travail en CHSLD et permettre une meilleure attraction et rétention des PAB.

Les recommandations découlant des travaux pour les mandats prévus aux paragraphes 1) à 3) devront être complétées au plus tard le 31 décembre 2020.

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

## **F- FORUM SUR LA SANTÉ GLOBALE**

Puisque la santé globale constitue un enjeu prioritaire, d'autant plus dans la situation actuelle de pandémie, les parties conviennent de poursuivre les travaux concernant la santé globale des personnes salariées dans le cadre des forums, lesquels auront notamment pour mandat de réaliser, à l'aide d'un budget significatif, des projets-pilotes susceptibles d'améliorer le bien-être des personnes salariées et de réduire les absences et leur durée.

Ces forums sont prévus aux lettres d'entente 5 et 6.

## **G- LETTRES D'ENTENTE**

Les parties conviennent des lettres d'entente no 1 à no 13 de la présente entente de principe.

## **CONCLUSION**

Les propositions contenues dans la présente offre sont faites dans un contexte hautement évolutif influencé par la pandémie de COVID-19 et ses impacts sur l'économie québécoise. En raison de ces circonstances exceptionnelles, la capacité gouvernementale de maintenir cette proposition pourrait évoluer rapidement.

## LETTRE D'ENTENTE NO 1

### 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 l'opportunité d'apporter au RREGOP, les modifications suivantes :

**a) Intégration du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) dans le RREGOP**

Pour mettre un terme à la coexistence de deux régimes de retraite aux dispositions similaires qui apportent inévitablement certaines problématiques, les employés et personnes qui occupent, avec le classement correspondant, une fonction de niveau non syndicable, participeraient au RREGOP.

**b) Évolution des régimes de retraite**

L'univers de la retraite, dont le RREGOP est une composante, évolue et requiert une vision globale. Ainsi, les parties conviennent de discuter de certains paramètres du RREGOP en considérant différents éléments, dont notamment la rétention du personnel expérimenté, l'équité entre les participants et l'interaction du RREGOP avec le Régime de rentes du Québec (RRQ), considérant sa récente bonification.

**c) 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.

**d) Identification des enjeux syndicaux prioritaires**

2. de déterminer, le cas échéant, les paramètres et les modalités techniques et de concordances requises pour mettre en œuvre ces modifications;
3. de faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard 18 mois suivant le début des travaux du comité.

Le comité de travail est composé de quatre représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Fédération autonome de l'enseignement (FAE), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

Dans l'éventualité où le comité de travail s'entend sur une ou plusieurs des matières discutées, le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au RREGOP les modifications nécessaires.

## LETTRE D'ENTENTE NO 2

### 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'examiner l'opportunité d'apporter au régime de droits parentaux les modifications suivantes :

#### **a) Adapter 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 d'adapter 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, devra 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 être précisé, notamment en ce qui concerne les personnes salariées à temps partiel.

#### **b) Congés de maternité et d'adoption**

Les critères à respecter pour l'obtention du congé pour 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 devraient également être examinés.

#### **c) Identification des enjeux syndicaux prioritaires**

2. de déterminer, le cas échéant les paramètres et les modalités techniques et de concordances requises pour mettre en œuvre ces modifications;
3. de faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard 18 mois suivant le début des travaux du comité.

Le comité de travail est composé de quatre représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Fédération autonome de l'enseignement (FAE), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

### LETTRE D'ENTENTE NO 3

#### RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL INTERRONDE VISANT LA STABILISATION DES ÉQUIPES DE LA CATÉGORIE DU PERSONNEL DES SOINS INFIRMIERS ET CARDIO-RESPIRATOIRES

Du fait qu'il n'y a pas eu de perspective d'entente à l'issue de l'intensification et suivant les retours formulés par la partie syndicale, le gouvernement propose maintenant de négocier les divers éléments prévus à la présente lettre d'entente de façon immédiate, soutenue et non dans le cadre du comité tel qu'initialement proposé par le gouvernement dans sa proposition du 26 avril 2020. De plus, une représentation sectorielle sera assurée lors de ces échanges.

Dans les 90 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur la stabilisation des équipes de la catégorie du personnel des soins infirmiers et cardio-respiratoires.

Le comité de travail a pour mandat de :

1. convenir du niveau d'ajout d'effectifs requis à la structure de postes;
2. recommander des mesures structurantes visant la stabilisation des équipes de la catégorie du personnel des soins infirmiers et cardio-respiratoires, l'augmentation de postes à temps complet et la réduction des heures supplémentaires;
3. produire un bilan préliminaire aux parties négociantes au plus tard le 31 mai 2022 et un bilan final au plus tard trois mois suivant l'échéance de la convention collective.

Dans le cadre de la réalisation du mandat prévu au paragraphe 1) du comité de travail, les parties conviennent que :

- Les titres d'emplois visés par l'ajout d'effectifs sont ceux des regroupements de titres d'emplois d'infirmières cliniciennes, d'infirmières et d'infirmières auxiliaires;
- La mise en œuvre des équipes de soins infirmiers suffisantes se déploiera pendant toute la durée de la convention collective;
- Les centres d'hébergement et de soins de longue durée devront être visés prioritairement par le comité de travail. Dans un deuxième temps, le comité de travail pourra viser les urgences.

Dans le cadre de la réalisation du mandat prévu au paragraphe 2) du comité de travail, les parties conviennent que :

- Les parties bénéficient, pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022, d'un budget de 0,368 M\$ afin de mettre en œuvre les mesures structurantes retenues. À partir du 1<sup>er</sup> avril 2022, les parties bénéficient d'un montant récurrent de 0,714 M\$ afin de mettre en œuvre les mesures structurantes retenues;
- Afin de pouvoir mettre en œuvre ces mesures et bénéficier du budget associé, les parties nationales doivent, dans les six mois de l'entrée en vigueur des conventions collectives, revoir les dispositions des conventions collectives qui prévoient les modalités d'application du temps supplémentaire afin de dégager une plus grande disponibilité de la main-d'œuvre et de favoriser le travail en temps régulier, notamment en permettant que le temps supplémentaire ne soit payable qu'au-delà des heures régulières de la semaine normale de travail prévue au titre d'emplois et que les heures soient étalées sur plus d'une semaine.

Les parties s'engagent à poser des actions concrètes pour valoriser le travail dans le réseau de la santé et des services sociaux et permettre une meilleure attraction et rétention du personnel des soins infirmiers et cardio-respiratoires.

Les recommandations quant à l'ajout d'effectifs et aux mesures structurantes devront être complétées au plus tard le 31 décembre 2020.

Le comité de travail est composé de quatre représentants de la partie patronale et de quatre représentants de la partie syndicale.

## LETTRE D'ENTENTE NO 4

### RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL INTERRONDE VISANT LA STABILISATION DES ÉQUIPES DE LA CATÉGORIE DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Du fait qu'il n'y a pas eu de perspective d'entente à l'issue de l'intensification et suivant les retours formulés par la partie syndicale, le gouvernement propose maintenant de négocier les divers éléments prévus à la présente lettre d'entente de façon immédiate, soutenue et non dans le cadre du comité tel qu'initialement proposé par le gouvernement dans sa proposition du 26 avril 2020. De plus, une représentation sectorielle sera assurée lors de ces échanges.

Dans les 90 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur la stabilisation des équipes de personnel de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux.

Le comité de travail a pour mandat de :

1. d'analyser les enjeux fondamentaux liés au personnel de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux qui œuvre auprès de la clientèle en centre jeunesse;
2. de recommander des mesures structurantes dans le but notamment de favoriser la stabilisation des équipes, le soutien et la reconnaissance des intervenants, qui œuvrent dans la mission centre jeunesse;
3. de produire un bilan préliminaire aux parties négociantes au plus tard le 31 mai 2022 et un bilan final au plus tard trois mois suivant l'échéance de la convention collective.

Les parties bénéficient, pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022, d'un budget de 0,272 M\$ afin de mettre en œuvre les mesures structurantes retenues. À partir du 1<sup>er</sup> avril 2022, les parties bénéficient d'un montant récurrent de 0,545 M\$ afin de mettre en œuvre les mesures structurantes retenues.

Afin de pouvoir mettre en œuvre ces mesures et bénéficier du budget associé, les parties nationales doivent avoir, dans les six mois de l'entrée en vigueur des conventions collectives, revu les dispositions des conventions collectives qui prévoient les modalités d'application du temps supplémentaire afin de dégager une plus grande disponibilité de la main-d'œuvre et de favoriser le travail en temps régulier, notamment en permettant que le temps supplémentaire soit payable qu'au-delà des heures régulières de la semaine normale de travail prévue au titre d'emplois et que les heures soient étalées sur plus d'une semaine.

Les recommandations quant aux mesures structurantes devront être complétées au plus tard le 31 décembre 2020.

Le comité de travail est composé de quatre représentants de la partie patronale et de quatre représentants de la partie syndicale.

**LETTRE D'ENTENTE NO 5****RELATIVE AUX TRAVAUX DU FORUM SUR LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

---

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un forum, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur la santé globale des personnes salariées du secteur de la santé et des services sociaux.

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 des absences liées à l'invalidité et d'en diminuer la 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. 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;
3. produire un bilan préliminaire aux parties négociantes au plus tard le 31 mai 2022 et un bilan final au plus tard trois mois suivant l'échéance de la convention collective.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, pour la Confédération des syndicats nationaux, un budget non récurrent de 7,234 M\$ par année financière est disponible aux fins de la réalisation des projets. 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 mois suivant leur approbation par la partie patronale.

Le forum est composé de quatre représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

**LETTRE D'ENTENTE NO 6****RELATIVE AUX TRAVAUX DU FORUM SUR LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET COLLÈGES**

---

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un forum, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), portant sur la santé globale des personnes salariées du secteur des commissions scolaires et collèges.

Le forum a pour mandat :

1. de recommander aux parties négociantes des projets locaux, régionaux ou nationaux susceptibles à :
  - améliorer le bien-être des personnes salariées dans leur environnement de travail;
  - diminuer le nombre des absences liées à l'invalidité et d'en diminuer la durée;
  - 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. 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;
3. produire un bilan préliminaire aux parties négociantes au plus tard le 31 mai 2022 et un bilan final au plus tard trois mois suivant l'échéance de la convention collective.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, et ce jusqu'au 30 mars 2023, pour la Confédération des syndicats nationaux, un budget non récurrent de 1,219 M\$ par année financière est disponible aux fins de la réalisation de projets dans le secteur de l'éducation, dont 0,506 M\$ pour le secteur des commissions scolaires et 0,713 M\$ pour le secteur des collèges. 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 mois suivant leur approbation par la partie patronale.

Le forum est composé de quatre représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Fédération autonome de l'enseignement (FAE) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

**LETTRE D'ENTENTE NO 7****RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SECTORIEL INTERRONDE SUR LE RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE DU SECTEUR DES COMMISSIONS SCOLAIRES**

---

Dans les 90 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité de travail, sous l'égide des comités patronaux de négociation des commissions scolaires, portant sur le régime d'invalidité du secteur des commissions scolaires.

Le comité de travail a pour mandat :

1. d'examiner les dispositions du régime d'assurance salaire qui affectent le retour au travail des personnes salariées en invalidité ou qui complexifie la gestion du régime;
2. d'examiner les dispositions des conventions collectives qui prévoient certains avantages auxquels la personne salariée invalide pourrait avoir droit en matière de versement des primes, d'avancement d'échelon et de cumul des vacances;
3. de discuter et émettre des recommandations afin de réinvestir dans des programmes de santé au travail, les économies éventuellement générées par les modifications opérées au premier mandat du comité de travail;
4. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard 12 mois suivant le début des travaux du comité.

En contrepartie de la réalisation du mandat prévu au paragraphe 2) du comité de travail, la partie syndicale s'engage à suspendre l'ensemble de ses griefs visant l'accumulation de certains avantages pendant la période d'invalidité (avancement d'échelon ou cumul de l'expérience, primes et quantum de vacances), et ce, pendant les travaux du comité.

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

**LETTRE D'ENTENTE NO 8****RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SECTORIEL INTERRONDE  
SUR LE RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE DU SECTEUR DES COLLÈGES**

---

Dans les 90 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité de travail, sous l'égide du Comité patronal de négociation des collègues, portant sur le régime d'invalidité du secteur des collègues.

Le comité de travail a pour mandat :

1. d'examiner les dispositions du régime d'assurance salaire qui affectent le retour au travail des personnes salariées en invalidité ou qui complexifient la gestion du régime;
2. d'examiner les dispositions des conventions collectives qui prévoient certains avantages auxquels la personne salariée invalide pourrait avoir droit en matière de versement des primes, d'avancement d'échelon et de cumul des vacances;
3. de discuter et émettre des recommandations afin de réinvestir dans des programmes de santé au travail, les économies éventuellement générées par les modifications opérées au premier mandat du comité de travail;
4. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard 12 mois suivant le début des travaux du comité.

En contrepartie de la réalisation du mandat prévu au paragraphe 2) du comité de travail, la partie syndicale s'engage à suspendre l'ensemble de ses griefs visant l'accumulation de certains avantages pendant la période d'invalidité (avancement d'échelon ou cumul de l'expérience, primes et quantum de vacances), et ce, pendant les travaux du comité.

Le comité de travail est composé de trois représentants de la partie patronale et d'un représentant 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 des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

**LETTRE D'ENTENTE NO 9****RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SECTORIEL INTERRONDE SUR LE RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

---

Dans les 90 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité de travail, sous l'égide du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, portant sur le régime d'invalidité du secteur de la santé et des services sociaux.

Le comité de travail a pour mandat :

1. d'examiner les dispositions du régime d'assurance salaire qui affectent le retour au travail des personnes salariées en invalidité ou qui complexifient la gestion du régime;
2. d'examiner les dispositions des conventions collectives qui prévoient certains avantages auxquels la personne salariée invalide pourrait avoir droit en matière de versement des primes, d'avancement d'échelon et de cumul des vacances;
3. de discuter et émettre des recommandations afin de réinvestir dans des programmes de santé au travail, les économies éventuellement générées par les modifications opérées au premier mandat du comité de travail;
4. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard 12 mois suivant le début des travaux du comité.

En contrepartie de la réalisation du mandat prévu au paragraphe 2) du comité de travail, la partie syndicale s'engage à suspendre l'ensemble de ses griefs visant l'accumulation de certains avantages pendant la période d'invalidité (avancement d'échelon ou cumul de l'expérience, primes et quantum de vacances), et ce, pendant les travaux du comité.

Le comité de travail est composé de quatre représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

**LETTRE D'ENTENTE NO 10****RELATIVE À CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

Du fait qu'il n'y a pas eu de perspective d'entente à l'issue de l'intensification et suivant les retours formulés par la partie syndicale, le gouvernement propose que les parties sectorielles négocient immédiatement et de façon soutenue selon les conditions monétaires prévues à la présente lettre d'entente.

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité de travail interronde, sous l'égide du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, visant l'amélioration de certaines conditions de travail dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Le comité de travail a pour mandat de :

1. déterminer des mesures ayant pour objectif d'améliorer certaines conditions de travail, notamment celles relatives à l'organisation du travail et l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre;
2. convenir, pour la mise en place de mesures d'attraction et de rétention, d'indicateur de suivi des mesures;
3. produire un bilan préliminaire rapport aux parties négociantes au plus tard le 31 mai 2022 et un bilan final au plus tard trois mois suivant l'échéance de la convention collective. Ces bilans devront notamment adresser spécifiquement l'effet des mesures d'attraction et de rétention non-récurrentes mises en place dans le cadre du comité de travail.

Les parties bénéficient, pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 30 mars 2023, d'un budget de 25,321 M\$, dont la moitié est récurrente. 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, pour la portion non-récurrente, ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.

Aucune somme récurrente ne pourra être allouée à la mise en place de mesures d'attraction et de rétention.

Le comité de travail est composé de trois représentants de la partie patronale et de trois représentants de la partie syndicale.

Les recommandations quant aux mesures devront être complétées au plus tard le 31 décembre 2020.

**LETTRE D'ENTENTE NO 11****RELATIVE À CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL DE SOUTIEN ET LE PERSONNEL PROFESSIONNEL NON ENSEIGNANT DANS LE SECTEUR DES COMMISSIONS SCOLAIRES**

Du fait qu'il n'y a pas eu de perspective d'entente à l'issue de l'intensification et suivant les retours formulés par la partie syndicale, le gouvernement propose que les parties sectorielles négocient immédiatement et de façon soutenue selon les conditions monétaires prévues à la présente lettre d'entente.

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité de travail interronde, sous l'égide des comités patronaux de négociation des commissions scolaires, visant l'amélioration de certaines conditions de travail pour le personnel de soutien et le personnel professionnel non enseignant des commissions scolaires.

Le comité de travail a pour mandat de :

1. déterminer des mesures ayant pour objectif d'améliorer certaines conditions de travail, notamment celles relatives à l'organisation du travail et l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre;
2. convenir, pour la mise en place de mesures d'attraction et de rétention, d'indicateur de suivi des mesures;
3. produire un bilan préliminaire rapport aux parties négociantes au plus tard le 31 mai 2022 et un bilan final au plus tard trois mois suivant l'échéance de la convention collective. Ces bilans devront notamment adresser spécifiquement l'effet des mesures d'attraction et de rétention non-récurrentes mises en place dans le cadre du comité de travail.

Les parties bénéficient, pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 30 mars 2023, d'un budget de 5,057 M\$, dont la moitié est récurrente. 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, pour la portion non-récurrente, ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.

Aucune somme récurrente ne pourra être allouée à la mise en place de mesures d'attraction et de rétention.

Le comité de travail est composé de trois représentants de la partie patronale et de trois représentants de la partie syndicale.

Les recommandations quant aux mesures devront être complétées au plus tard le 31 décembre 2020.

**LETTRE D'ENTENTE NO 12****RELATIVE À CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DES COLLÈGES**

Du fait qu'il n'y a pas eu de perspective d'entente à l'issue de l'intensification et suivant les retours formulés par la partie syndicale, le gouvernement propose que les parties sectorielles négocient immédiatement et de façon soutenue selon les conditions monétaires prévues à la présente lettre d'entente.

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité de travail interronde, sous l'égide du Comité patronal de négociation des collègues, visant l'amélioration de certaines conditions de travail dans les collègues.

Le comité de travail a pour mandat de :

1. déterminer des mesures ayant pour objectif d'améliorer certaines conditions de travail, notamment celles relatives à l'organisation du travail et l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre;
2. convenir, pour la mise en place de mesures d'attraction et de rétention, d'indicateur de suivi des mesures;
3. produire un bilan préliminaire aux parties négociantes au plus tard le 31 mai 2022 et un bilan final au plus tard trois mois suivant l'échéance de la convention collective. Ces bilans devront notamment adresser spécifiquement l'effet des mesures d'attraction et de rétention non-récurrentes mises en place dans le cadre du comité de travail.

Les parties bénéficient, pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 30 mars 2023, d'un budget de 5,701 M\$, dont la moitié est récurrente. 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, pour la portion non-récurrente, ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.

Aucune somme récurrente ne pourra être allouée à la mise en place de mesures d'attraction et de rétention.

Le comité de travail est composé de trois représentants de la partie patronale et de trois représentants de la partie syndicale.

Les recommandations quant aux mesures devront être complétées au plus tard le 31 décembre 2020.

**LETTRE D'ENTENTE NO 13**

**RELATIVE À LA PRIME VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS**

**Considérant** les problèmes constatés d'attraction, de rétention et de pénurie de main-d'œuvre pour certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés;

**Considérant** la pénurie de main-d'œuvre qualifiée pour les titres d'emplois visés par la prime depuis son introduction;

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

**1. Prime versée à certains titres d'emplois 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 des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés suivants, et ce, jusqu'au 30 septembre 2020 :

**TITRES D'EMPLOIS VISÉS PAR LA PRIME**

<b>Titres d'emplois</b>	<b>Santé et Services sociaux</b>	<b>Commissions scolaires</b>	<b>Collèges</b>
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 détentrice du titre d'emplois d'ouvrier d'entretien général (3-6388) ou d'ouvrier certifié d'entretien (2-5117/4-C708) sous réserve des conditions suivantes :

- i. La personne salariée doit détenir un certificat de qualification ou les qualifications requises pour l'exercice des attributions de l'un des titres d'emplois mentionnés au paragraphe 1.1;
- ii. L'employeur doit attester que les tâches exercées requièrent le certificat de qualification ou les qualifications requises visées au sous-paragraphe i.
- iii. 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 1.3 entrent en vigueur le 31 mars 2020.

## **2. Création d'un comité paritaire d'évaluation de la pénurie de main-d'œuvre pour certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés**

2.1. Un comité paritaire d'évaluation de la pénurie de main-d'œuvre pour certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, est mis sur pied au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2020.

2.2. Le comité d'évaluation a pour mandat:

- de convenir d'indicateurs permettant d'évaluer la situation de main-d'œuvre sur le marché du travail des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés énumérés au paragraphe 1.1 et de recueillir les données pertinentes;
- d'analyser la pertinence ou non de maintenir, d'abolir ou de modifier la prime des ouvriers spécialisés après le 30 septembre 2020;
- de formuler des recommandations, conjointes ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard le 1<sup>er</sup> août 2020.

Dans le cadre de ces travaux, le comité d'évaluation tiendra compte des travaux des parties réalisés dans le cadre du comité de travail portant sur l'évaluation de la prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés prévue à la convention collective 2016-2020 et des rapports respectifs déposés par chacune des parties.

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

**ANNEXE A**  
**STRUCTURE SALARIALE**  
**TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2022**  
**POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, 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	20,08																		1	20,08
	2	20,45																		2	20,45
	3	20,60	20,70	20,79																3	20,78
	4	20,83	21,01	21,17	21,33															4	21,30
	5	21,09	21,36	21,68	21,97															5	21,92
	6	21,31	21,66	22,00	22,36	22,71														6	22,60
	7	21,68	22,12	22,57	23,04	23,54														7	23,40
	8	21,89	22,38	22,89	23,39	23,90	24,44													8	24,21
	9	22,12	22,64	23,19	23,73	24,29	24,88	25,47												9	25,11
	10	22,43	22,97	23,54	24,12	24,71	25,31	25,92	26,56											10	26,05
	11	22,79	23,34	23,94	24,54	25,16	25,79	26,43	27,10	27,80										11	27,09
	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'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4107	Acheteur	10	
2	4161	Acheteur classe principale (CSDM)	11	
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

<b>Secteurs*</b>	<b># Titres d'emplois</b>	<b>Titres d'emplois</b>	<b>Rangements</b>	<b>Taux unique</b>
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	
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	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
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	22	
2	5117	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
2	5317	Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur)	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	4163	Secrétaire de direction, centre adm. et régional-CSDM	9	
2	4111	Secrétaire de gestion	9	

<b>Secteurs*</b>	<b># Titres d'emplois</b>	<b>Titres d'emplois</b>	<b>Rangements</b>	<b>Taux unique</b>
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	
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	

<b>Secteurs*</b>	<b># Titres d'emplois</b>	<b>Titres d'emplois</b>	<b>Rangements</b>	<b>Taux unique</b>
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	10	
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	1105	Agent de gestion financière	20	
3	1101	Agent de la gestion du personnel	21	
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, classe I	16	
3	2688-2	Agent d'intégration, classe II	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

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2588	Aide social	14	
3	6299	Aide-cuisinier	4	X
3	6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X
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	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 technicien. en électrophysiologie médicale	17	
3	2234	Assistant-chef technologiste médical, assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé	18	
3	2219	Assistant-chef technologue en radiologie	19	
3	2489	Assistant-infirmier-chef	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	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
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 professionnel, conseiller de la relation d'aide	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	
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

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
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, classe I	16	
3	2691-2	Éducateur, classe II	16	
3	1228	Éducateur physique / kinésiologue	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, technicien en hygiène 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	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	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	1915	Infirmier praticien spécialisé	26	
3	1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
3	1907	Infirmier-clinicien (Institut Pinel)	22	
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 ou intervenante spécialisée en pacification et en sécurité (Institut Pinel)	10	
3	1660	Jardinier d'enfants	20	
3	6363	Journalier	4	X
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, classe II	10	X
3	6383-3	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
3	6383-4	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
3	6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3	3262	Mécanicien en orthèse et/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	

<b>Secteurs*</b>	<b># Titres d'emplois</b>	<b>Titres d'emplois</b>	<b>Rangements</b>	<b>Taux unique</b>
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	Ortho-pédagogue	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	3481	Préposé en retraitement des dispositifs médicaux	6	
3	3251	Préposé à l'accueil	5	
3	3245	Préposé à l'audio-visuel	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	

<b>Secteurs*</b>	<b># Titres d'emplois</b>	<b>Titres d'emplois</b>	<b>Rangements</b>	<b>Taux unique</b>
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	
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	3449	Préposé en salle d'opération	6	
3	3229	Préposé senior en orthopédie	8	
3	6325	Presseur	3	X
3	1652	Psychoéducateur spécialiste en réadaptation psychosociale	22	
3	1546	Psychologue, thérapeute du comportement humain (T.R.)	24	
3	2273	Psycho-technicien	13	
3	3461	Puéricultrice / Garde-bébé	12	
3	1658	Récréologue	20	
3	6382	Rembourreur	7	X
3	2694-1	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe I	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	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	1661	Spécialiste en audio-visuel	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 physique sanitaire	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	2101	Technicien en administration	13	
3	6317-1	Technicien en alimentation, classe I	9	
3	6317-2	Technicien en alimentation.classe II	9	
3	2333	Technicien en arts graphiques	12	
3	2586	Technicien en assistance sociale	16	
3	2258	Technicien en audio-visuel	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	
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	2286	Technicien en électrophysiologie médicale	15	

<b>Secteurs*</b>	<b># Titres d'emplois</b>	<b>Titres d'emplois</b>	<b>Rangements</b>	<b>Taux unique</b>
3	2377	Technicien en fabrication mécanique	12	
3	2367	Technicien en génie bio-médical	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	2696	Technicien en loisirs	13	
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 psycho-sociale	13	
3	2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
3	2223	Technologiste médical	16	
3	2278	Technologiste ou technologue en hémodynamique	16	
3	2208	Technologue en médecine nucléaire	16	
3	2205	Technologue en radiodiagnostic	16	
3	2222	Technologue en radiologie (système d'information et imagerie numérique)	17	
3	2207	Technologue en radio-oncologie	16	
3	2212	Technologue spécialisé en imagerie médicale	17	
3	2217	Technologue spécialisé en échographie - Pratique autonome	18	
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 professionnel, agent d'intervention en service social	22	
4	C746	Accompagnateur d'étudiants handicapés	6	
4	C910	Agent à la prévention et à la sécurité	10	
4	C202	Agent de gestion financière	20	

<b>Secteurs*</b>	<b># Titres d'emplois</b>	<b>Titres d'emplois</b>	<b>Rangements</b>	<b>Taux unique</b>
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	C206	Animateur d'activités étudiantes	20	
4	C431	Animateur d'activités socioculturelles ou sportives	10	X
4	C701	Appariteur	6	
4	C208	Attaché d'administration	20	
4	C262	Bibliothécaire	20	
4	C905	Concierge de résidence	6	X
4	C925	Conducteur de véhicules légers	4	X
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

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
4	C305	Enseignants collèges	23	
4	C417	Hygiéniste dentaire	14	
4	C421	Interprète (Cégep Ste-Foy et Vieux Montréal)	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	C725	Opérateur d'appareils de photocomposition électronique	8	
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	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
4	C419	Technicien au banc d'essai	16	
4	C840	Technicien breveté de l'entretien aéronautique	17	
4	C830	Technicien de l'entretien aéronautique (Collèges Chicoutimi et Édouard Montpetit)	13	
4	C405	Technicien en administration	13	
4	C409	Technicien en arts graphiques	12	
4	C406	Technicien en audiovisuel	12	
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 : Commissions scolaires, secteur 3 : Santé et services sociaux, secteur 4 : Collèges

## ANNEXE C

### ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COLLÈGES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Titres d'emplois de référence	Ajustement	Règle
C399	Chargé de cours, classe 16	C305 – Enseignant	Augmentation <sup>1</sup> accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent <sup>2</sup>
C399	Chargé de cours, classe 17 et 18	C305 – Enseignant	Augmentation <sup>1</sup> moyenne accordée aux échelons 10 et 12	Arrondi à la cent <sup>2</sup>
C399	Chargé de cours, classe 19 et 20	C305 – Enseignant	Augmentation <sup>1</sup> moyenne accordée aux échelons 14 et 16	Arrondi à la cent <sup>2</sup>
C330	Enseignant en aéronautique	C305 – Enseignant	Augmentation <sup>1</sup> accordée à l'échelon 15	Arrondi au dollar <sup>3</sup>
C393	Enseignant en aéronautique – heures supplémentaires	C305 – Enseignant	Augmentation <sup>1</sup> accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent <sup>2</sup>
C394	Enseignant en aéronautique à la formation continue	C305 – Enseignant	Augmentation <sup>1</sup> accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent <sup>2</sup>

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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, COMMISSIONS SCOLAIRES

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

### EMPLOIS-REMORQUES, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois 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