

**ENTENTE SUR DES MESURES VISANT À ACCROÎTRE LA FORCE DE TRAVAIL ET À
DIMINUER LES ENJEUX DE MAIN-D'ŒUVRE EN VERTU DE L'ENTENTE RELATIVE AU
STATUT PARTICULIER DE LA RÉGION DE L'OUTAOUAIS**

INTERVENUE ENTRE

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

ET

LA FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC - FIQ

CI-APRÈS DÉSIGNÉS LES « PARTIES NATIONALES »

LE 23 OCTOBRE 2025

- CONSIDÉRANT** l'Entente relative au statut particulier de la région de l'Outaouais du 5 décembre 2024 qui prévoit un budget supplémentaire d'un million de dollars (1 M\$) pour chaque année financière, à compter du 1^{er} avril 2023 jusqu'au 30 mars 2028, pour un montant maximal de cinq millions de dollars (5 M\$);
- CONSIDÉRANT** que ce budget est spécifiquement dédié à la mise en place de mesures visant à accroître la force de travail et à diminuer les enjeux de main-d'œuvre;
- CONSIDÉRANT** les échanges entre les parties nationales et locales concernant l'évaluation financière des mesures soumises;
- CONSIDÉRANT** que, selon l'évaluation du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), il y a une forte probabilité que l'application de la mesure incitative pour le temps supplémentaire prenne fin prématurément, soit avant la date du 30 mars 2028, en raison de l'atteinte du budget de cinq millions de dollars (5 M\$) prévu à l'entente relative au statut particulier de la région de l'Outaouais;
- CONSIDÉRANT** la reconnaissance du statut particulier de la région de l'Outaouais;
- CONSIDÉRANT** les dispositions nationales et locales de la convention collective.

LES PARTIES NATIONALES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. CHAMP D'APPLICATION

La présente entente s'applique aux établissements de la région de l'Outaouais et vise les salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires de ces établissements.

2. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les montants forfaitaires prévus à la présente entente sont non cotisables et non admissibles au régime de retraite.

3. FORFAIT D'INSTALLATION – PERSONNE NON DOMICILIÉE DANS LA RÉGION ADMINISTRATIVE DE L'OUTAOUAIS

La salariée, nouvellement embauchée, qui n'est pas domiciliée dans la région administrative de l'Outaouais et qui s'y installe pour travailler sur un poste à temps complet à titre de salariée de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires, est admissible à un forfait d'installation. La salariée nouvellement embauchée, recrutée à l'international et bénéficiant d'autres mesures d'intégration et/ou d'installation, ne bénéficie pas de ce forfait.

La salariée qui s'engage à travailler pour un établissement du réseau de la santé et des services sociaux pour une durée minimale de trois (3) ans reçoit un montant forfaitaire de trente mille dollars (30 000 \$) pour les réseaux locaux de services (RLS) Grande-Rivière/Hull/Gatineau, des Collines, de la Vallée-de-la-Lièvre et de la Petite-Nation, et de trente-cinq mille dollars (35 000 \$) pour les RLS de Pontiac et de la Vallée-de-la-Gatineau.

Les versements sont répartis ainsi :

Pour les RLS Grande-Rivière/Hull/Gatineau, des Collines, de la Vallée-de-la-Lièvre et de la Petite-Nation :

- Dix mille dollars (10 000 \$) lors de l'entrée en fonction;
- Vingt mille dollars (20 000 \$) après trois (3) ans ou à la fin de l'engagement.

Pour les RLS de Pontiac et de la Vallée-de-la-Gatineau :

- Douze mille dollars (12 000 \$) lors de l'entrée en fonction;
- Vingt-trois mille dollars (23 000 \$) après trois (3) ans ou à la fin de l'engagement.

L'engagement de trois (3) ans à temps complet sera prolongé pour la durée des absences suivantes :

- Assurance salaire (AS);
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
- Congé de maternité, de paternité, d'adoption et parental;
- Congé de retraite progressive;
- Tous congés partiels sans solde ou sans solde complets.

Les absences nommées ci-haut feront donc en sorte de prolonger la période d'engagement et, par le fait même, le délai pour obtenir le deuxième (2^e) versement.

Les absences suivantes ne font pas en sorte de prolonger la période d'engagement de trois (3) ans et ne réduisent pas le montant forfaitaire versé :

- Les congés annuels;
- Les absences maladie incluant les congés pour motifs personnels (article 23.29 de la convention collective);
- Les congés mobiles;
- Les congés fériés (incluant les congés compensatoires);
- Les conversions de primes à temps chômé;
- Les congés sociaux prévus à la convention collective (article 27);
- Les échanges de quart/congé, qu'ils soient dans la même période de paie ou non que l'échange de quart travaillé, le congé ne fait pas perdre l'admissibilité;
- Le temps repris et le temps accumulé.

Les absences suivantes feront en sorte de diminuer le montant à être versé à la salariée (application du prorata – jours pénalisants). Ces absences sont comptées dans la période d'engagement de trois (3) ans, mais font l'objet d'un prorata pour le dernier versement, le cas échéant :

- Absences non autorisées;
- Suspension sans solde de nature disciplinaire ou administrative;
- Tous les autres types d'absences qui ne figurent pas à l'article 3 de la présente entente.

Une rupture du lien d'emploi résultant d'une démission, d'un congédiement ou d'une mesure administrative avant la fin de la période d'engagement fait perdre l'admissibilité au forfaitaire

et donc, la salariée devra rembourser le montant forfaitaire reçu à l'embauche, sur la base du prorata de temps non travaillé par rapport à son engagement de trois (3) ans.

En cas d'échec de la période de probation, la salariée devra rembourser la portion du premier (1^{er}) versement de forfaitaire reçu à l'embauche, sur la base du prorata de temps non travaillé par rapport à son engagement de trois (3) ans.

4. MESURES INCITATIVES POUR LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

En supplément de la prime prévue à la Lettre d'entente no 28 de la convention collective nationale, pour les heures effectivement travaillées durant la période comprise entre le 15 juin et le 15 septembre inclusivement, et la période comprise entre le 15 décembre et le 31 janvier inclusivement, une prime additionnelle est versée de la façon suivante à la salariée :

- Une prime de 5 % du salaire horaire de base de la salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11, est versée pour chaque heure effectivement travaillée en temps supplémentaire.

Pour les heures effectivement travaillées durant la période comprise du 1^{er} février au 14 juin inclusivement, et la période comprise entre le 16 septembre au 14 décembre inclusivement, une prime est versée de la façon suivante à la salariée :

- Une prime de 10 % du salaire horaire de base de la salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11, est versée pour chaque heure effectivement travaillée en temps supplémentaire.

Les modalités d'application sont celles prévues à la Lettre d'entente no 28 des dispositions nationales 2024-2028.

5. INDICATEURS DE RÉSULTATS

L'établissement visé par la présente entente s'engage à documenter tous les indicateurs mentionnés ci-dessous et à faire parvenir un bilan trimestriel au syndicat :

- Taux d'absentéisme court terme sur les secteurs;
- Nombre d'heures effectuées par du personnel provenant d'agence de placement (MOI) dans les secteurs visés;
- Nombre d'heures en temps supplémentaire;
- Nombre d'heures en temps supplémentaire obligatoire (TSO);
- Nombre d'embauches et de départ;
- Tous les autres indicateurs jugés pertinents par l'établissement ou les parties.

6. BUDGET

À chaque trimestre (quatre (4) fois par année), l'Employeur établit un rapport de suivi présentant l'état d'avancement du budget, les dépenses engagées et les soldes restants. Ce rapport est transmis aux parties nationales.

Le budget pour la présente entente est celui prévu au point F de l'Entente relative au statut particulier de la région de l'Outaouais du 5 décembre 2024.

7. MODALITÉS

La mesure prévue à l'article 3 (forfait d'installation – personne non domiciliée dans la région administrative de l'Outaouais) entre en vigueur à la date de la signature de la présente entente.

La mesure prévue à l'article 4 (mesures incitatives pour le temps supplémentaire) entre en vigueur le 15 décembre 2025.

Les parties nationales se rencontreront tous les six (6) mois, afin de s'assurer que les deux (2) mesures prévues dans la présente permettent d'atteindre l'objectif poursuivi, soit d'accroître la force de travail et diminuer les enjeux de main-d'œuvre. Si les parties nationales constatent que l'une ou l'autre des mesures ne permet pas d'atteindre ces objectifs, elles peuvent convenir de la cesser et d'y substituer une nouvelle mesure ou ajuster celle-ci.

Lors de ces rencontres, le CPNSSS informera la FIQ de la somme engagée pour la mise en œuvre des mesures prévues à la présente depuis leur entrée en vigueur.

Dans l'éventualité où le CPNSSS constate que le budget sera épuisé avant le 30 mars 2028, les parties nationales doivent en aviser les parties locales.

La présente entente prend fin dès que le budget octroyé au point F de l'Entente sur le statut particulier de la région de l'Outaouais est épuisé (maximum de cinq millions de dollars (5 M\$)).

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES NATIONALES ONT SIGNÉ CE 23^e JOUR DU MOIS
D'OCTOBRE DE L'AN 2025.**

**LA FÉDÉRATION
INTERPROFESSIONNELLE DE LA
SANTÉ DU QUÉBEC - FIQ**

Signé par :

Pascal Beaulieu

303D1513F0E149C...

Pascal Beaulieu
Vice-Président

Signé par :

Frédéric Poisson

87C1D55E36F64F7...

Frédéric Poisson
Conseiller syndical

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

DocuSigned by:

sophie Allard

5E82ACDE913646F...

Sophie Allard
Directrice de l'interprétation et des
négociations
CPNSSS

Signé par :

Olivier Douville

35A7A392580042B...

Olivier Douville
Porte-parole