

Résumé

des principales nouveautés
de l'entente 2021-2028



FÉDÉRATION DES
MÉDECINS RÉSIDENT·E·S
DU QUÉBEC

Hausses des salaires et des primes de plus de 23,4 % (art. 32, 35 et annexe I)

Comme les primes et salaires étaient prévus jusqu'en mars 2021 dans la dernière entente collective, nous avons négocié d'importantes augmentations, et ce, de façon rétroactive depuis le 1^{er} avril 2021. C'est donc dire que tous les membres et anciens membres verront les primes et salaires qui leur ont été versés depuis le 1^{er} avril 2021 ajustés rétroactivement selon leur période de résidence. Les primes et salaires actuels seront également ajustés pour tenir compte de ces hausses.

Concrètement, la rémunération versée à compter du 1^{er} avril 2021 jusqu'au 31 mars 2022 sera majorée de 2 %, la rémunération versée à compter du 1^{er} avril 2022 jusqu'au 31 mars 2023 sera majorée d'un 2 % supplémentaire (applicable sur le salaire majoré de l'année précédente) et le même principe s'applique pour avril 2023 (+ 2,8 %), avril 2024 (+ 6 %) et pour avril 2025 (+ 2,8 %). Cela veut dire que tous les membres et anciens membres recevront, de façon rétroactive, les hausses de rémunération qui leur sont applicables selon les moments où elles et ils étaient en résidence. Et à compter du délai d'environ 60 jours de la signature, tous les membres actuels verront leur salaire et primes augmenter de 16,32 % (représentant les hausses successives de 2021 à 2025 avec l'effet composé). Ces primes et salaires seront majorés de 2,5 % en avril 2026 et de 3,5 % en avril 2027. Si les hausses des trois dernières années de l'entente devaient être inférieures aux taux futurs d'inflation au Québec, elles pourraient être majorées d'un 1 % supplémentaire (respectivement

en mars 2026, mars 2027 et mars 2028). Ceci représente une certaine forme de protection contre l'inflation future.

Cela veut donc dire que pour toute la durée de l'entente négociée, la rémunération des membres sera majorée d'un minimum de 23,40 % et pourrait aller jusqu'à 27 % selon les futurs niveaux d'inflation.

Signalons que les employeurs bénéficient d'un délai de 60 jours à compter de la signature de l'entente pour verser les hausses de rémunération négociées (salaires et primes). Nous communiquerons ultérieurement plus de détails concernant les modalités de versement puisque celles-ci demeurent à confirmer, mais normalement, chaque agent payeur est responsable de faire les paiements de rétroactivité pour les ancien·ne·s et les actuel·le·s médecins résident·e·s à qui ils devaient ou doivent verser la rémunération.

Repos optionnel après 7 jours consécutifs travaillés (lettre d'entente n° 3)

Une nouvelle lettre d'entente (n° 3) prévoit la possibilité de prendre une journée de repos après avoir travaillé pendant 7 jours consécutifs si cela s'inscrit à l'intérieur d'une séquence de 12 jours consécutifs de travail prévus à l'horaire (autant pour les quarts de travail que pour les gardes). Le membre peut prendre un tel repos dans les 4 jours suivant la 7^e journée consécutive.

Cette demande phare de la négociation pour un congé après 7 jours consécutifs de travail visait à améliorer le bien-être psychologique et physique des membres en empêchant les séquences pouvant aller jusqu'à 19 jours consécutifs. Cela n'a pas été facile à obtenir puisque la partie gouvernementale a refusé pendant près de deux ans d'en discuter. Néanmoins, il est finalement maintenant possible d'interrompre ces longues périodes consécutives de travail. Chaque membre pourra se prévaloir de ce droit trois fois par année.

Frais de scolarité (art. 13.09)

Depuis le début de la négociation, la partie patronale demandait de hausser la contribution des membres aux frais de scolarité de façon importante (50% des frais, soit plus de 2 500 \$ par année). Nous avons négocié une hausse moindre, qui

sera finalement de 200 \$ (de 700 \$ à 900 \$) pour l'année 2025-2026, d'un autre 200 \$ (1 100 \$) pour l'année 2026-2027 et encore de 200 \$ (1 300 \$) pour l'année 2027-2028.

Libération pour congrès (art. 13.02)

L'établissement peut maintenant s'opposer à un avis de libération pour congrès qui se tient pendant les périodes 7 et 13, mais seulement s'il a un motif valable pour le faire. Cette nouvelle balise a l'avantage de confirmer l'interprétation que nous avons toujours fait valoir : vous n'avez qu'à informer votre employeur avec un préavis d'au moins 30 jours et la libération pour congrès doit vous être accordée, sauf en P7 et P13, qui deviennent les deux

seuls cas d'exception, si l'établissement a un motif valable. L'établissement doit également vous accorder du temps pour vous rendre ou pour revenir d'un congrès, s'il y a lieu, comme l'a déjà décidé un tribunal d'arbitrage en notre faveur. De plus, vous pourrez maintenant recourir à ces libérations pour participer de façon virtuelle à un congrès «en temps réel» (mode «virtuel synchrone»).

Congés pour examen, cours et comités pédagogiques (art. 13.03, 13.04 et 13.06)

Nouveau délai de 30 jours pour en faire la demande sauf si l'on est informé du besoin d'être libéré dans des délais plus courts.

Congés pour études (art. 13.05)

L'avis de congé pour études peut maintenant être communiqué à l'employeur jusqu'à 7 jours avant la date souhaitée à moins d'un délai plus court convenu localement. Votre congé ne peut pas être refusé. Toutefois, pour les congés qui tombent dans les périodes académiques 7 ou 13, vous devez

envoyer votre avis dans un délai de 30 jours du congé souhaité. Dans tous les cas, une fois le congé accordé, il ne sera plus possible de le déplacer s'il reste moins de 7 jours avant le congé prévu, sauf si l'établissement l'autorise.

Congé la fin de semaine collée à un vendredi ou un lundi de vacances (art. 25.05)

L'entente confirme maintenant explicitement qu'il est possible de prendre une seule journée de vacances un vendredi ou un lundi et de bénéficier de la fin de semaine qui précède ou celle qui suit en congé. Peu importe ce qui peut être indiqué erronément dans certains guides d'établissement, la règle ne peut plus maintenant être interprétée fautivement. Toutefois, l'entente vient maintenant spécifier que le recours à cette disposition

dans les cas de prise de vacances de moins de 5 jours ne peut pas avoir pour effet de faire bénéficier de plus de deux fins de semaine de congé au cours d'une période de 28 jours comme le prévoit l'article 12.18, sauf s'il y a entente avec l'établissement. Pour les semaines complètes de vacances, les fins de semaines précédentes et suivantes doivent être exemptes d'activités cliniques sans limitation.

Vacances (art. 25.01)

L'entente prévoit de nouvelles balises pour les demandes de vacances pour les périodes 7 et 13.

Pour la période 7, la demande de vacances devra être faite entre 90 jours et 60 jours avant les journées souhaitées de vacances, sauf s'il y a entente pour un délai plus court. L'employeur devra vous répondre dans les 15 jours ouvrables de la demande. La demande ne pourra être refusée que si l'établissement a un motif valable pour le faire.

Pour la période 13, les demandes de vacances ne seront traitées qu'à partir du 1^{er} novembre précédent, même si elles ont été faites avant. Les demandes effectuées avant le 1^{er} novembre ne pourront plus être modifiées après cette date. Finalement, pour les demandes de vacances faites

à partir du 1^{er} mars précédant les dates de vacances souhaitées, ou après, l'établissement pourra les refuser s'il peut démontrer un motif valable pour le faire. Là encore, cela veut dire qu'en dehors de ces cadres précis qui constituent des exceptions, les règles antérieures continuent de s'appliquer (notamment pour les demandes faites entre le 1^{er} novembre et le 1^{er} mars) et des vacances ne peuvent donc pas être refusées, sauf si l'établissement «est en mesure d'établir que l'octroi d'un tel congé perturberait sérieusement la dispensation des soins médicaux habituellement prodiguée par l'équipe médicale dans laquelle il fait son stage», comme le prévoyait déjà l'entente.

Journée pour raisons personnelles (art. 28.24)

Il est maintenant possible de prendre 6 jours de congé pour raisons personnelles déduits de la banque de congé de maladie par année académique.

Prorata des gardes et des quarts de travail selon le nombre de jours de la période (art. 12.20)

Pour les périodes P1 et P13 qui peuvent comporter plus ou moins que 28 jours, le nombre de gardes ou de quarts à l'urgence devra être proportionnel au temps travaillé, ajusté à l'entier près, et non plus selon ce qui avantage le plus les employeurs.

Une directive ministérielle sera également envoyée à tous les milieux pour confirmer que les résident·e·s en stage à l'urgence doivent voir leur quart de travail diminué

proportionnellement au nombre de jours de congé accordé dans une période. Par exemple, une personne qui prend 5 jours de vacances n'a pas à reprendre 5 autres quarts de travail dans les trois autres semaines de son stage. La règle du prorata s'appliquera, bien sûr, dans le respect de la règle universitaire du 75 % de validité du stage.

Projet pilote de gardes volontaires

(lettre d'entente n° 2)

Ce projet pilote, auquel la partie gouvernementale tenait depuis longtemps, vise à permettre à des résident·e·s de faire des gardes rémunérées au-delà des gardes normalement faites qui sont présumées être rémunérées par la prime de garde qui existait déjà. L'employeur a voulu, dans un premier temps, limiter la portée de ce projet pilote aux besoins de gardes supplémentaires en médecine interne et aux soins intensifs. Nous avons négocié toutes les garanties possibles que ces gardes devront toujours être faites de façon volontaire et ne jamais être imposées ou assumées par crainte d'en subir des conséquences, même au niveau des évaluations de stages.

Un comité paritaire formé de la FMRQ et du MSSS a été créé pour discuter de la mise en place de ce projet pilote et de son suivi. Nous verrons à vous tenir au courant du moment où il commencera.

Lorsque cela sera en vigueur, l'offre de ces gardes volontaires, qui peuvent aller au-delà du nombre de gardes maximum prévu à l'entente, devra être faite à tour de rôle parmi les membres qui se seront portés volontaires avant le début de chaque période. Un membre ne pourra pas faire plus de deux de ces gardes rémunérées par période de stage. Le paiement de ces gardes sera de 100\$ par garde à domicile et de 150\$ par garde en établissement pour l'année en cours et ces montants passeront à 103\$ et 154\$ au 1^{er} avril 2026 et à 107\$ et 159\$ au 1^{er} avril 2027.

Contribution majorée de l'employeur au régime d'assurance collective (art. 28.11)

À compter de 60 jours après la signature de l'entente, la portion des primes d'assurance collective payée par les employeurs sera majorée de façon importante et le solde nécessaire pour couvrir le coût de l'assurance assumé par les membres sera diminué d'autant en conséquence.

Indemnité kilométrique et frais de logement majorés pour les stages obligatoires à plus de 50 km du port d'attache (Circulaire, annexe III)

Les frais de transport passent de 0,44 \$/km à 0,64 \$/km et les hausses futures pour les fonctionnaires du gouvernement du Québec seront appliquées aux résident·e·s. L'entente prévoit un maximum de 2 allers-retours par période de 28 jours. Les frais de logement augmentent comme suit: 680 \$

par période à compter du mois suivant la signature de la présente entente, 700 \$ par période à compter du 1^{er} avril 2026 et 720 \$ par période au 1^{er} avril 2027. Finalement, l'établissement doit maintenant vous rembourser dans un délai maximum de 90 jours de la réception de votre demande.

Remboursement des jetons d'accès à distance aux dossiers des patients (art. 13.07)

L'entente prévoit maintenant que lorsqu'un jeton d'accès à distance est nécessaire dans le cadre du travail d'un résident, l'établissement en assume le coût.

Autres nouvelles dispositions de l'entente:

- Modifications au processus de nomination des ARC/RC (art. 15.01, 15.04 et 15.05)
- Possibilité d'utiliser différents congés pour combler le délai de carence en cas d'invalidité si un résident n'a plus de congés de maladie (art. 28.15 a)
- Modernisation des congés sociaux à l'article 24 (enfant du conjoint, cérémonies laïques, soins de fin de vie, définition de parent, etc.)
- Mise à jour des modalités des congés parentaux (art. 26)
- Directive à venir sur la notion de stage obligatoire lors d'un stage à plus de 50 km du port d'attache (Circulaire de l'annexe III)
- Logement non partagé avec un patron et conditions de logement (art. 21.01)
- Ajout de 3 établissements hors réseaux pour remboursements des frais de stage (annexe II de la Circulaire de l'annexe III)
- Informations à l'article 5.02: Modification de «sexe» par «identité de genre»
- Nouvelles définitions d'année et d'établissement (art. 1.08 et 1.11)
- Création d'un comité paritaire général (lettre d'entente n° 1)
- Mise à jour de la liste des arbitres de griefs (art. 18.10)
- Transmission de données en format standardisé (art. 5.03)
- Élargissement de la notion de griefs nationaux (art. 18.23)
- Nouvelles exclusions à l'assurance responsabilité (annexe II)
- Modifications de forme aux articles 36.05 et 36.06



FÉDÉRATION DES
MÉDECINS RÉSIDENT·E·S
DU QUÉBEC