

**LETTRE D'ENTENTE F ENTRE LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX ET L'ASSOCIATION DES RESSOURCES INTERMÉDIAIRES D'HÉBERGEMENT DU QUÉBEC (ARIHQ) RELATIVE À LA MESURE D'ATTÉNUATION DE L'ÉCART SALARIAL PUBLIC/PRIVÉ (MAES)**

CONSIDÉRANT les problématiques de recrutement et de rétention du personnel, et ce, particulièrement en contexte de pénurie de main-d'œuvre au sein des ressources intermédiaires (RI) que l'Association représente.

CONSIDÉRANT que les Parties souhaitent mettre en place un financement visant à atténuer l'écart salarial entre le salaire offert aux employés des RI dont les fonctions sont assimilables à celles prévues à l'emploi jugé analogue, soit l'auxiliaire aux services de santé et sociaux (ASSS), et celui offert dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) afin de favoriser l'attraction et la rétention du personnel des RI.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Une mesure d'atténuation de l'écart salarial (MAES) entre le secteur public et le secteur privé est introduite.
3. Pour atténuer cet écart salarial public/privé, la RI peut bénéficier de la MAES à la condition d'être obligatoirement utilisée aux fins d'octroi d'une prime salariale pour chaque heure effectivement travaillée aux employés admissibles et selon les modalités prévues à la présente lettre d'entente.
4. La prime salariale doit être versée uniquement aux employés dont les fonctions sont assimilables à celles prévues à l'emploi jugé analogue, soit l'ASSS.
5. En raison de la particularité du milieu de vie des RI, l'employé visé par la prime salariale doit dispenser de manière régulière et soutenue des services de soutien ou d'assistance prévus aux parties 1 et 2 de l'Instrument de détermination et de classification des services de soutien ou d'assistance du Règlement sur la classification des services offerts par une ressource intermédiaire et une ressource de type familial (RLRQ, c. S-4.2, r. 3.1).
6. Nonobstant ce qui précède et de façon non limitative, à moins qu'un employé exerce d'une manière régulière et soutenue les fonctions assimilables à celles définies à la clause précédente, la prime salariale ne doit pas être versée à un employé dont les fonctions principales sont les suivantes :
  - a) L'employé qui participe à la préparation et à la cuisson d'aliments de tous genres;
  - b) L'employé qui assure la sécurité de l'ensemble des propriétés et biens de l'établissement et veille au maintien de l'ordre;
  - c) L'employé qui conçoit des programmes d'activités physiques sécuritaires et adaptées aux besoins de la clientèle dans le but de développer une pratique autonome d'activités physiques significatives et durables;



- d) L'employé qui conçoit met en application et évalue des programmes récréatifs adaptés aux besoins individuels ou collectifs;
  - e) L'employé qui exécute des tâches générales telles que : nettoyer, entretenir et ranger le matériel et l'équipement en usage;
  - f) L'employé dont l'occupation est d'assurer la surveillance et l'entretien des résidences;
  - g) L'employé qui accomplit divers travaux d'entretien à l'intérieur et à l'extérieur de la RI tout en étant postposé à la surveillance de la propriété.
7. Le titre d'emploi attribué par les RI à leurs employés n'est pas un facteur déterminant dans l'admissibilité à la prime salariale. L'analyse doit être faite au regard des fonctions réellement accomplies par l'employé.
8. Le personnel cadre des RI n'est pas admissible à la prime salariale, et ce, même si ce dernier effectue des fonctions reliées à des services de soutien ou d'assistance, tel que définies aux clauses 4 et 5.

La notion de cadre réfère à la personne identifiée à l'article 1, paragraphe l) 1°, du Code du travail (RLRQ, c. C-27), c'est-à-dire une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés.

9. L'employé admissible peut bénéficier de la prime salariale pour chaque heure effectivement travaillée selon l'année de référence et prévue au tableau suivant :

	Mesure d'atténuation de l'écart salarial public/privé			
	À la signature de la lettre d'entente au 2022-03-31	2022-04-01 au 2023-03-31	2023-04-01 au 2024-03-31	2024-04-01 au 2025-03-31
Prime salariale maximale	5,25 \$	5,50 \$	5,75 \$	6,00 \$

Malgré le tableau qui précède, le taux horaire de l'employé admissible (A) additionné de la prime salariale (B) ne peut excéder le taux horaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire en vigueur de l'ASSS (C).  $[A + B \leq C]$

10. En aucun cas, la RI ne peut diminuer le taux horaire de l'employé admissible dans l'unique but de se prévaloir de la prime salariale ni de fixer un taux horaire à un nouvel employé en deçà de ce qui lui aurait été normalement octroyé, s'il n'y avait eu la prime salariale.
11. Les charges sociales fixées à 22,3 % sont appliquées sur la prime salariale versée à l'employé admissible et établie conformément aux clauses 9 et 10.
12. Les sommes versées conformément aux clauses 9, 10 et 11 font parties du calcul des frais d'administration ou de gestion prévus à la clause 3-5.01 de l'Entente nationale.

13. La notion d'heures effectivement travaillées inclut les heures régulières et les heures supplémentaires.
14. Ne correspond pas à la notion d'heures effectivement travaillées les heures rémunérées durant tout type d'absence, de congés payés ou congés de maladie de l'employé.
15. La prime salariale s'applique à taux simple en tout temps, notamment pour les heures effectivement travaillées en temps supplémentaire.
16. Pour avoir droit à la MAES, la RI doit facturer mensuellement l'établissement à l'aide du formulaire convenu par les parties. Le formulaire doit obligatoirement comprendre les informations nécessaires au paiement.
17. À la demande de l'établissement, la RI s'engage à lui transmettre tout document relié aux sommes versées en vertu de la présente lettre d'entente et lui permettre d'en prendre copie, le tout, dans le respect de la confidentialité de l'identité des employés de la RI.
18. Toute difficulté liée à l'interprétation ou à l'application de la présente lettre d'entente devra être référée au comité national de concertation et de suivi de l'Entente pour tenter de la régler.
19. La mesure temporaire COVID-19 reliée à la bonification du salaire du personnel des RI non visées par la LRR (4,00 \$ de l'heure) ou toute modification subséquente de celle-ci prend fin automatiquement à compter de l'entrée en vigueur de la présente lettre d'entente.
20. La présente lettre d'entente entre en vigueur à sa signature.

**En foi de quoi les parties ont signé, ce 16<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2021.**

**L'ASSOCIATION DES RESSOURCES  
INTERMÉDIAIRES D'HÉBERGEMENT DU  
QUÉBEC (ARIHQ)**



Johanne Pratte

**LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES  
SERVICES SOCIAUX**



Christian Dubé

