



S'UNIR. AGIR. GAGNER. 

**CAHIER DE CONSULTATION
SUR LES DEMANDES DE TABLE SECTORIELLE
NÉGOCIATION 2020**

Introduction

Aux membres de la FSSS-CSN,

Au cours des derniers mois, des milliers de personnes ont participé à une importante réflexion collective en complétant un sondage, permettant ainsi de tracer nos grandes orientations pour la prochaine négociation. Cette grande démarche démocratique a porté ses fruits et elle nous mène vers un projet de négociation stimulant et mobilisant.

C'est sur la base de ces informations que les délégué-es présents au Conseil fédéral sectoriel regroupé des catégories 1, 2, 3 et 4, qui a eu lieu du 4 au 6 février 2019, ont adopté 13 grandes orientations de négociation sectorielle.

1. L'accès à la justice et la liberté d'action syndicale
2. L'accès aux postes, la reconnaissance, la nomenclature et son mécanisme
3. Les assurances et le régime d'assurance invalidité
4. L'attraction et la rétention
5. La conciliation travail-famille-études
6. Les dépenses liées à l'emploi et les compensations
7. Les pénuries de main-d'œuvre
8. La précarité
9. La protection de l'environnement
10. La santé et la sécurité au travail
11. La sous-traitance, la privatisation et la centralisation
12. La surcharge de travail, l'épuisement professionnel, l'organisation du travail et les conditions de pratique
13. Les diverses problématiques, telles que les difficultés d'application de convention collective, la parité, les lois d'ordre public

En plus d'avoir adopté ces grandes orientations, le Conseil fédéral sectoriel regroupé a également pris la décision que pour maintenir un bon rapport de force il était plus que nécessaire que les quatre catégories de personnel se regroupent afin de porter d'une seule et unique voix l'ensemble de nos revendications tout en respectant le principe de l'autonomie des catégories.

Par la suite, votre comité de négociation a préparé un projet de demandes et c'est lors du conseil fédéral sectoriel regroupé du 30 avril au 3 mai 2019 que nous avons convenues des demandes qui font l'objet du cahier de consultation qui vous est présenté aujourd'hui. Nous avons le désir que le projet que nous allons déposer aux représentants du gouvernement corresponde pleinement à vos attentes. Ainsi, la présente consultation est l'occasion privilégiée de vous faire entendre.

Vous constaterez que les demandes sont nombreuses. Il doit en être ainsi. Avec les multiples problèmes vécus quotidiennement dans le réseau de la santé et des services sociaux, il ne peut y avoir que de multiples solutions. Vous pouvez amender, adopter ou

rejeter les demandes proposées dans ce projet. Vous pouvez également ajouter de nouvelles demandes.

Notre convention collective viendra à échéance dans moins d'un an. Le décompte est commencé.

Il y a urgence de mettre en place des solutions pour résoudre la crise qui frappe les travailleuses et travailleurs et de donner un sérieux coup de barre dans l'amélioration de nos conditions salariales et de nos conditions de travail et de pratique.

Nous ne devons pas être gênés de réclamer une multitude de solutions, car le réseau et notre personnel n'ont jamais été aussi mal en point.

Mettons-nous au travail et mobilisons-nous à la hauteur de nos ambitions!

Bons débats!

Votre comité de négociation :

Catégorie 1

Élisabeth Gagnon-Tremblay, CHU Ste-Justine

Nicole Richard, CISSS des Îles

Félix-Olivier Bonneville, représentant de la catégorie 1 FSSS-CSN

Catégorie 2

Guillaume Clavette, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Louis-Martin Reid-Gaudet, CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal

Christian Meilleur, représentant de la catégorie 2 FSSS-CSN

Catégorie 3

Philippe Brissette, CHU Ste-Justine

Éric Desbiens, CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec

Simon Rochefort, représentant de la catégorie 3 FSSS-CSN

Catégorie 4

Poste vacant

Roxanne Palardy, Conseil CRI de la santé et services sociaux de la Baie-James

Marie Pagès, représentant de la catégorie 4 FSSS-CSN

FSSS-CSN

Josée Marcotte, vice-présidente du secteur public

Xavier M. Milton, conseiller et porte-parole à la négociation du secteur public

Hugo Dion, conseiller syndical à la négociation du secteur public

Audrey Lefebvre-Sauvé, conseillère syndicale à la négociation du secteur public

Jennifer Paquette, employée de bureau à la négociation du secteur public

Table des matières

| | |
|---|----|
| Introduction | 2 |
| Orientation 1 – L'accès à la justice et la liberté d'action syndicale | 5 |
| Orientation 2 – L'accès aux postes, la reconnaissance, la nomenclature et son mécanisme | 11 |
| Orientation 3 – Les assurances et le régime d'assurance invalidité..... | 15 |
| Orientation 4 – L'attraction et la rétention | 21 |
| Orientation 5 – La conciliation famille-travail-études | 27 |
| Orientation 6 – Les dépenses liées à l'emploi et les compensations | 31 |
| Orientation 7 – Les pénuries de main-d'œuvre..... | 32 |
| Orientation 8 – La précarité..... | 33 |
| Orientation 9 – La protection de l'environnement | 36 |
| Orientation 10 – La santé et la sécurité au travail..... | 39 |
| Orientation 11 – La sous-traitance, la privatisation et la centralisation | 43 |
| Orientation 12 – La surcharge de travail, l'épuisement professionnel, l'organisation du travail et les conditions de pratique | 45 |
| Orientation 13 – Les diverses problématiques, telles que les difficultés d'application de convention collective, la parité, les lois d'ordre public | 51 |

Orientation 1 – L'accès à la justice et la liberté d'action syndicale

La judiciarisation de nos relations de travail pose un défi de taille, et ce, malgré les améliorations qui ont été apportées à la convention collective nationale. Nombreux sont ceux et celles qui dénoncent cet état de fait et ses conséquences néfastes. Dans le cadre des sondages envoyés aux exécutifs syndicaux, plusieurs nommaient différents délais et irritants avec les mécanismes présentement en place dans notre convention collective nationale. Notamment, les délais de traitement des griefs, trop souvent imposés par l'employeur, nuisent non seulement aux relations de travail, mais aussi à la confiance que les membres portent envers leur syndicat.

Ainsi, nous nous faisons un devoir de réinstaurer les relations de travail comme pratique dominante afin que les recours juridiques soient véritablement un dernier recours. Il en va de la saine gestion de nos milieux de travail qui aura inévitablement un impact positif sur les services à la population. L'introduction de la médiation-arbitrage et de la communication préalable de la preuve, jumelées à une révision des charges financières des arbitrages, s'avèrent donc essentielles.

Notre capacité de retourner vers de vraies relations de travail repose également sur l'amélioration de notre liberté d'action syndicale. C'est ainsi que nous devons nous attarder à une bonification, entre autres, des chapitres visant la reconnaissance syndicale, le régime syndical et les retenues syndicales, ainsi que celui visant les libérations syndicales. Les propositions suivantes sauront répondre à nos préoccupations pour un meilleur accès à la justice et à une liberté d'action syndicale afin de bien défendre nos membres et de répondre à leurs besoins.

Proposition 1.1

Que l'on introduise un mécanisme obligatoire de médiation-arbitrage afin d'assurer un accès à la justice efficace.

Proposition 1.2

Que l'on améliore les dispositions relatives au règlement de litige et d'arbitrage notamment en prolongeant les délais de dépôt de griefs, en révisant la procédure sommaire et en donnant accès aux syndicats à tous les paliers de justice (greffe, le ministère du Travail ainsi que la conférence des arbitres).

Proposition 1.3

Que les frais relatifs aux arbitrages de harcèlement psychologique soient entièrement à la charge de l'employeur.

Proposition 1.4

Que l'on introduise des dispositions obligeant la communication préalable de la preuve.

Proposition 1.5

Que l'on améliore les dispositions visant les libérations syndicales et que l'on bonifie les banques de libérations syndicales.

Proposition 1.6

Que l'on introduise et améliore les dispositions visant notre action syndicale notamment en prévoyant une participation d'au moins 30 minutes du syndicat aux journées d'accueil.

Proposition 1.7

Que le syndicat ait accès à l'information dont il a besoin afin d'assumer ses responsabilités et de mieux défendre et joindre ses membres, notamment en ayant accès à la documentation présentée au conseil d'administration ainsi que l'accès au système informatique, et ce, sans frais.

Proposition 1.8

Que l'on modifie l'article 5.06 (Droit d'être accompagné) afin de prévoir que lorsque la personne salariée est convoquée à une rencontre par l'employeur, celui-ci doit l'informer de son droit d'être accompagnée et d'aviser le syndicat, et ce, avec un préavis raisonnable d'au moins 72 heures. De plus, le représentant syndical peut également l'assister durant cette rencontre.

Proposition 1.9

Que la personne salariée puisse obtenir une copie de son dossier sans frais.

Proposition 1.10

Que la personne salariée puisse être accompagnée et assistée par un représentant du syndicat lors de la rencontre avec le médecin-arbitre.

Proposition 1.11

Que les avis disciplinaires ou de suspension et les mesures administratives soient retirés du dossier de la personne salariée après 12 mois et qu'un avis soit envoyé au syndicat. Que ces avis ne puissent être utilisés ni mentionnés après le délai de 12 mois sous aucune considération.

Proposition 1.12

Que l'on introduise des dispositions pour encadrer le travail hors unité cadre, notamment en précisant que la durée permise hors de l'unité est de 6 mois à moins d'entente avec le syndicat et qu'après 6 mois hors unité comme cadre, la personne perd son ancienneté.

Proposition 1.13

Que l'employeur mette à la disposition du syndicat des locaux aménagés en nombre suffisant pour tenir compte du territoire et du nombre de membres à desservir.

Proposition 1.14

Que l'on introduise des dispositions venant protéger les lanceurs d'alertes.

Orientation 2 – L'accès aux postes, la reconnaissance, la nomenclature et son mécanisme

Lors de la dernière négociation de la convention collective nationale, nous avons obtenu la création d'un comité de travail intersyndical avec le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) ainsi qu'avec le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) quant à la révision et la mise à jour de la nomenclature en vertu de la lettre d'entente n° 10 (relative à la création d'un comité national intersyndical visant la révision de la nomenclature). Nous avons également négocié lors de cette même ronde de négociation, la création d'un comité national paritaire visant les exigences requises et l'accès aux postes dans le cadre de la lettre d'entente n° 31 (relative à la création d'un comité national paritaire visant les exigences requises et l'accès aux postes). Les travaux de ces deux comités tirent à leur fin. Malheureusement, nous constatons que de nombreux enjeux associés à la nomenclature resteront toujours d'actualité malgré l'introduction de ces lettres d'entente qui ont permis, pour la première fois depuis le décret de 2005, de réviser cette dernière.

C'est ainsi que pour cette prochaine négociation, nous reviendrons à la charge avec des demandes visant notamment à trouver une meilleure équité dans le cadre de la dotation des postes, à améliorer les mécanismes permettant la mise à jour de la nomenclature en fonction de l'évolution du travail, la création de nouveaux titres d'emploi et une juste reconnaissance de la scolarité additionnelle.

Proposition 2.1

Que des modifications soient apportées à l'article 31 (Mécanisme de modifications à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire) notamment :

- **En s'assurant que l'évolution des titres d'emploi (exigences, responsabilités inscrites aux libellés, etc.) soit prise en compte;**
- **En rendant plus efficace le mécanisme de modifications à la nomenclature à plusieurs égards;**
- **En s'assurant que le ministère de la Santé et des Services sociaux ne soit plus le seul à décider des modifications.**

Proposition 2.2

Que l'on modifie la nomenclature, notamment :

- 1. En indiquant que les exigences normales (formation professionnelle et expérience) du poste sont uniquement celles apparaissant à la nomenclature;**
- 2. en réclamant la révision des libellés ainsi que des exigences (formation professionnelle et expérience) de certains titres d'emploi;**
- 3. en ajoutant l'attestation d'études collégiales (AEC) pour certains titres d'emploi;**
- 4. en indiquant lorsqu'aucune formation professionnelle et aucune expérience ne sont requises pour un titre d'emploi;**
- 5. en reconnaissant que de l'expérience pertinente puisse être reconnue comme équivalente pour certains titres d'emploi;**
- 6. en réclamant des modifications aux titres d'emploi existants ou en ajoutant des titres d'emploi à la nomenclature, en incluant le libellé et le rangement;**
- 7. en introduisant le principe voulant que les tâches connexes qui peuvent être exigibles à tout titre d'emploi doivent découler de la nature du travail propre à ce titre d'emploi et doivent être en relation directe avec ce dernier.**

Proposition 2.3

Qu'un comité de travail paritaire local soit créé afin de convenir d'ententes sur les tests d'accès aux postes, l'exigence du bilinguisme et toute autre modalité en lien avec l'accès aux postes.

Proposition 2.4

Que l'on révisé les modalités et convienne de la liste des programmes d'études postsecondaires (annexe « O » – Reconnaissance de scolarité additionnelle) et que la reconnaissance de scolarité additionnelle s'applique à l'ensemble des personnes salariées si le programme est relié à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

Propositions 2.5

Que les demandes de reclassification puissent se faire en tout temps et que l'on introduise un mécanisme de traitement de ces demandes.

Proposition 2.6

Que l'on accorde le juste rangement aux titres d'emploi pour lesquels il y a eu des changements significatifs venant affecter la valeur de l'emploi, ceux pour lesquels il n'y a toujours pas de rangement de déterminé au comité national des emplois et ceux pour lesquels il y a une disparité avec des emplois similaires dans le réseau de l'éducation ou de la santé.

Proposition 2.7

Que le comité de négociation évalue les recommandations de la partie syndicale du comité de travail relatif aux lettres d'entente n° 10 (relative à la création d'un comité national intersyndical visant la révision de la nomenclature) et n° 31 (relative à la création d'un comité national paritaire visant les exigences requises et l'accès aux postes).

Orientation 3 – Les assurances et le régime d’assurance invalidité

La charge financière de notre régime d’invalidité est en constante croissance depuis plusieurs années. Afin de diminuer les coûts, la majorité des employeurs du réseau font usage de pratiques très questionnables au détriment des travailleuses et des travailleurs. Ces pratiques préjudiciables à l’égard des plus vulnérables doivent cesser, car elles ont de plus en plus d’impacts sur le coût de notre régime d’assurance salaire longue durée (à compter de la 105^e semaine - SSQ), qui est financé uniquement par nous. Il est donc primordial d’apporter des modifications à la convention collective en encadrant davantage les pratiques de gestion des établissements en matière d’invalidité.

Par ailleurs, les périodes d’assurance salaire vécues par plusieurs d’entre nous nous placent trop souvent dans une situation de vulnérabilité, et ce, à plusieurs égards. Les périodes sans prestation, les ententes de réintégration au travail déraisonnables et discriminatoires, les délais de traitement des dossiers par l’employeur, le coût des formulaires médicaux et les périodes d’affectation temporaire sont quelques exemples sur quoi nous devons agir rapidement.

Finalement, le processus d’arbitrage médical devra être amélioré davantage. Bien que l’introduction de ce mécanisme ait permis d’accélérer le traitement des dossiers comparativement à l’utilisation du processus d’arbitrage régulier, il n’en demeure pas moins que plusieurs irritants méritent d’être corrigés.

Proposition 3.1

Que les prestations d’assurance salaire soient maintenues tout au long du processus d’accommodement.

Proposition 3.2

Que les retours progressifs au travail (période de réadaptation) soient permis après la période de 104 semaines.

Proposition 3.3

Que la période de requalification pour une nouvelle invalidité soit ramenée à 15 jours, et ce, peu importe la durée de l'invalidité.

Également, que le point de départ de cette période soit celui de la date de la décision d'un arbitrage médical lorsque le médecin a statué sur la fin d'une invalidité.

Proposition 3.4

Que la personne salariée ayant fait l'objet d'une décision d'une instance ou d'un tribunal visant sa capacité de retour au travail, ne soit pas tenue de retourner au travail tant qu'il est possible d'exercer une révision ou un appel de cette décision.

Proposition 3.5

Que l'on encadre les situations où l'employeur tarde à autoriser le retour au travail à la suite d'un billet médical du médecin traitant.

Proposition 3.6

Que l'employeur transmette à l'assureur le dossier des personnes salariées en invalidité au moins 180 jours avant le changement de régime.

Proposition 3.7

Que toute période d'affectation temporaire ait pour effet de prolonger la période de prestations d'assurance salaire court terme (les premières 104 semaines) du même nombre de jours que la personne salariée effectue cette affectation.

Proposition 3.8

Que toute présence au travail de personnes salariées à l’occasion d’une période d’invalidité, notamment lors de période d’orientation, de formation, de rafraîchissement ou de réadaptation, soit aux frais de l’employeur.

Proposition 3.9

Que l’on améliore le processus d’arbitrage médical, notamment :

- **En clarifiant et bonifiant le mandat des arbitres médicaux;**
- **en corrigeant les irrégularités dans la nomination de ces derniers;**
- **en encadrant la transmission d’informations aux arbitres médicaux;**
- **en précisant la période de récupération salariale applicable, le cas échéant.**

Proposition 3.10

Que l’employeur ne puisse pas contester la capacité de retour au travail d’une personne salariée, en vertu des dispositions de la convention collective, dans les cas où une instance ou un tribunal compétent a statué sur cette question.

Proposition 3.11

Que l'ensemble des frais demandés par les médecins traitants concernant les pièces justificatives ou renseignements médicaux exigés par l'employeur soit aux frais de ce dernier.

Proposition 3.12

Que les prestations d'assurance salaire tiennent compte des primes auxquelles la personne salariée a normalement droit.

Proposition 3.13

Que l'on ajoute à la définition d'invalidité « processus de fertilité » et de « transition de genre ».

Proposition 3.14

Que les parties locales mettent en place un comité local conjoint traitant des situations litigieuses en lien avec l'invalidité, l'assurance salaire, l'arbitrage médical et les accommodements.

Orientation 4 – L’attraction et la rétention

L’enjeu de l’attraction et de la rétention est indissociable de plusieurs autres orientations présentées dans le présent cahier de demandes sectorielles. Il nous amène à faire preuve d’audace et de créativité dans les mesures que nous revendiquons. Nous devons forcer les établissements de santé et de services sociaux à devenir des employeurs de choix, et ce, pour assurer la pérennité du réseau. Avec les conditions de travail difficiles vécues au quotidien et les problèmes liés aux prises de congés, nous croyons qu’un incitatif financier tel que la bonification des primes de soir, de nuit et de fin de semaine permettrait l’atteinte d’une plus grande stabilité. Mais il y a plus. Créer des liens avec le réseau de l’éducation semble être un incontournable afin d’encourager le développement des compétences et des connaissances à l’interne. Finalement, il faut favoriser l’intégration des stagiaires et des nouveaux embauchés. Ceci passe notamment par une reconnaissance à l’égard de nos membres qui effectuent des tâches d’initiation, d’orientation, de formation et de parrainage.

Proposition 4.1

Que l’employeur offre au personnel, sur une base volontaire et selon l’ancienneté, de la formation rémunérée et dispensée par le personnel des établissements publics du ministère de l’Éducation et de l’Enseignement supérieur (MÉES). Que cette formation soit offerte sur les lieux de travail.

Lorsque la personne salariée complète cette formation, elle peut accéder à des postes sans devoir passer des tests de compétence.

Que certaines formations rémunérées en milieu de travail soient accessibles à de nouvelles personnes afin d’attirer du personnel.

Proposition 4.2

Que le budget consacré au développement des ressources humaines soit bonifié.

Proposition 4.3

Que l'employeur favorise et facilite l'intégration des stagiaires et que l'on convienne de leur rémunération.

Proposition 4.4

Que l'on accorde une reconnaissance salariale aux personnes salariées qui doivent effectuer les tâches d'initiation, d'orientation, de formation (incluant la formation ainsi que la supervision reliée aux stages) et de parrainage et que l'on s'assure de leur donner le temps nécessaire à l'accomplissement de ces tâches.

Proposition 4.5

Que l'on bonifie les primes de soir, de nuit et de fin de semaine et que l'on améliore les modalités d'application.

Proposition 4.6

Que l'on bonifie la prime hebdomadaire d'ancienneté à 50 \$ et qu'elle soit accessible à tous les titres d'emploi ayant 11 échelons et moins.

Proposition 4.7

Que l'on ajuste les primes à montant fixe selon les paramètres salariaux accordés en faisant les adaptations nécessaires.

Proposition 4.8

Que l'on devance l'accessibilité à la 5^e semaine de vacances.

Proposition 4.9

Que l'on mette en place un comité paritaire local relatif aux relations multiculturelles, à l'immigration et aux communautés autochtones ayant notamment pour mandat :

- **D'identifier et de mettre en œuvre les mesures favorisant l'intégration des personnes issues de l'immigration dans les milieux de travail, ainsi que des relations multiculturelles harmonieuses;**
- **d'identifier des problématiques d'application des dispositions de la présente convention collective qui surviennent de manière plus spécifique dans le cas de personnes issues de l'immigration et de définir des moyens pour éliminer ces problématiques.**

Proposition 4.10

Que l'on bonifie la prime troubles graves de comportement (TGC) en accordant les mêmes modalités que celles prévues à l'annexe A (Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques) notamment par l'octroi de congés mobiles aux personnes salariées par la prime TGC tout en faisant les ajustements nécessaires.

Proposition 4.11

Que l'on élargisse l'accessibilité à la prime et aux congés de l'annexe A (Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques).

Proposition 4.12

Que l'on augmente le pourcentage prévu à l'article 24.04-2 c) à 90 %.

Proposition 4.13

Que l'on modifie l'annexe L (Conditions particulières aux personnes salariées titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit) afin que les personnes salariées affectées pendant une durée prévue de plus de 6 mois puissent bénéficier des mêmes modalités.

Proposition 4.14

Que l'on revoit les services de soins critiques et les titres d'emploi visés par la prime de soins critiques et la prime spécifique de soins critiques.

Proposition 4.15

Que l'on modifie l'annexe T (Conditions particulières aux personnes salariées d'un centre d'hébergement et de soins de longue durée travaillant dans une unité spécifique) pour inclure la définition d'une unité spécifique.

Orientation 5 – La conciliation famille-travail-études

Dans les dernières décennies, il a été démontré que les mesures de conciliation famille-travail-études (CFTÉ) constituaient un atout considérable, tant pour attirer la main-d'œuvre que pour la retenir. D'ailleurs, l'idée d'améliorer la CFTÉ est ressortie fortement dans le sondage auprès des membres FSSS-CSN. Les parents qui ont de jeunes enfants ne sont pas les seuls concernés. Les travailleuses et les travailleurs expérimentés doivent également concilier travail et responsabilités familiales liées au rôle de parent, de grands-parents ou de proche aidant.

Ainsi, il est plus que légitime de continuer à revendiquer de nouvelles mesures dans le cadre de la prochaine ronde de négociation.

Lors des dernières négociations, un travail important a été fait pour tenter de favoriser des mesures de CFTÉ, notamment en mettant sur pied un comité de travail paritaire national. Particulièrement lors de la dernière ronde, nous avons obtenu la recommandation d'encourager les parties à mettre en place des comités paritaires locaux pour répertorier, consulter, analyser, proposer et évaluer les mesures adaptées. Or, nous constatons que l'aspect volontaire et non obligatoire d'agir sur les préoccupations de CFTÉ, n'a pas suffi.

Des mesures concrètes de CFTÉ sont nécessaires et peuvent être variées. Pour les mettre en pratique, il faut d'abord avoir la volonté d'examiner les façons de faire, d'amorcer un dialogue interne et de concilier les attentes de chacune et chacun. L'application de certaines des mesures concerne uniquement l'organisation du travail. D'autres peuvent passer notamment par l'amélioration de l'accessibilité aux mesures existantes et l'accès à des services éducatifs de qualité (centre de la petite enfance) à même le milieu de travail, l'augmentation des congés payés pour obligations familiales, l'amélioration des mesures CFTÉ déjà prévues à la convention collective et l'introduction de balises quant aux conditions de travail en lien avec le télétravail.

Proposition 5.1

Que l'on mette en place obligatoirement un comité paritaire local de conciliation famille-travail-études, dont le mandat est notamment :

- **De consulter les personnes salariées afin d'identifier les besoins en matière de conciliation famille-travail-études;**
- **d'analyser les données recueillies;**
- **de mettre en place des mesures adaptées aux besoins des personnes salariées ainsi qu'à la réalité du milieu de travail;**
- **d'analyser l'opportunité de la mise en place d'un centre de la petite enfance et favoriser sa mise sur pied, le cas échéant;**
- **d'étudier les plaintes des personnes salariées concernant les refus d'accès aux mesures de CFTÉ prévues à la convention collective et rechercher des solutions;**
- **de faire rapport de ses travaux annuellement aux parties négociantes et transmettre des recommandations.**

Proposition 5.2

Que l'on introduise un congé de compassion avec prestations afin de permettre à la personne salariée d'accompagner un proche lors des situations suivantes :

- **Lors d'un épisode d'incapacité reliée à un accident ou une maladie grave;**
- **lorsqu'un proche parent souffre d'une maladie grave qui risque de causer son décès.**

Proposition 5.3

Que l'on bonifie et élargisse l'accès aux mesures de CFTÉ notamment la lettre d'entente no 39 (relative au régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire) déjà prévues à la convention collective.

Proposition 5.4

Que l'on introduise une lettre d'entente venant baliser le télétravail.

Proposition 5.5

Que l'employeur facilite le processus de reconnaissance des acquis en milieu de travail en prenant une entente avec les établissements d'enseignement du secteur public.

Proposition 5.6

Que l'on révise et bonifie l'article 25 (avantages sociaux) en tenant compte des réalités vécues par nos membres.

Proposition 5.7

Que l'on modifie la disposition 18.04 afin de permettre à la personne salariée visée d'accumuler et de bénéficier du régime de base d'assurance vie au-delà de la période de 52 semaines.

Proposition 5.8

Que l'on augmente le nombre de journées de maladie utilisables à titre de congé de maladie personnelle.

Orientation 6 – Les dépenses liées à l’emploi et les compensations

Plusieurs dépenses liées à l’emploi amènent un poids financier considérable. À cet égard, impossible de passer sous silence les frais de stationnement qui peuvent varier grandement d’un établissement à l’autre et les coûts liés à des conditions de pratique dans certains titres d’emploi. Également, plusieurs compensations doivent être revues à la hausse afin de s’adapter aux augmentations des coûts encourus dans le cadre du travail.

Proposition 6.1

Que l’on élimine les dépenses liées à l’emploi notamment ceux visant :

- **Les frais de stationnement;**
- **les frais d’adhésion aux ordres professionnels et aux différents permis.**

Proposition 6.2

Que l’on revoit et bonifie les articles 26 (repas) et 27 (allocations de déplacement), notamment la notion de service complet pour le repas et la borne de 8 000 km.

Orientation 7 – Les pénuries de main-d’œuvre

La rareté et la pénurie de main-d’œuvre qui frappe actuellement le réseau de la santé et des services sociaux sont sans précédent. Pour pallier cette situation qui affecte grand nombre d’entreprises et d’organisations québécoises, un sérieux coup de barre est nécessaire afin de rehausser les conditions de travail et de pratique des travailleuses et des travailleurs du réseau.

Nous avons observé que le réseau et les établissements ont été mal préparés à l’égard de l’enjeu de la pénurie de main-d’œuvre. Les établissements semblent ne pas avoir pris au sérieux l’importance de la gestion prévisionnelle de la main-d’œuvre. Qui plus est, il ne suffit pas d’identifier nos secteurs à risque. Il faut établir des liens permanents entre les maisons d’enseignement, les organisations syndicales et le MSSS qui permettraient de définir, entre autres choses, les besoins en développement de la main-d’œuvre et faire un constat des principaux problèmes vécus par le réseau de la santé et des services sociaux.

Proposition 7.1

Que l’on crée un comité national de main-d’œuvre ayant notamment pour mandat :

- **De tenir des rencontres régulières de planification de la main-d’œuvre;**
- **de définir les besoins en développement de la main-d’œuvre;**
- **de soutenir le développement des compétences de la main-d’œuvre;**
- **de faire des constats sur les principaux problèmes de main-d’œuvre du réseau;**
- **d’élaborer et mettre en œuvre des recommandations applicables aux niveaux local et national pour remédier à ces problèmes;**
- **d’inciter les parties locales à mettre en action les recommandations émises en tenant compte des réalités des établissements.**

Orientation 8 – La précarité

Au cours des dernières rondes de négociation, l'enjeu de la précarité a souvent été au cœur de nos revendications. Cette ronde ne doit pas faire exception. Une grande proportion de nos membres est toujours à temps partiel ou occasionnel. Bien que pour certains ce statut est volontaire, ce n'est pas la réalité de tous. L'instabilité financière vécue par ces travailleurs doit être amoindrie et les conditions de travail précaires doivent être améliorées.

Par ailleurs, le phénomène des changements technologiques enclenchés au cours des dernières années ne fera que s'accélérer, notamment avec le développement et le déploiement de l'intelligence artificielle. Il faut s'assurer de mieux protéger nos membres qui seront touchés par ces bouleversements.

Proposition 8.1

Que l'on améliore et bonifie les dispositions en lien avec la disponibilité et le rappel au travail.

Proposition 8.2

Que l'on revoit les modalités du régime d'assurance collective pour les temps partiels pour diminuer l'impact des périodes sans rémunération sur le paiement des primes.

Proposition 8.3

Que l'on revoit les articles 14 (Procédure de mise à pied) et 15 (Sécurité d'emploi) afin de tenir compte du statut des personnes salariées et d'assurer une meilleure protection pour les détenteurs de poste à temps partiel.

Proposition 8.4

Que l'on prévoit, au choix de la personne salariée, la notion de retour sur l'ancienne affectation à l'article 1.11.

Proposition 8.5

Que l'on biffe l'article 1 (Période de probation) de l'annexe E (Conditions particulières aux éducateurs ou aux éducatrices).

Proposition 8.6

Que l'on améliore les dispositions concernant les changements technologiques.

Proposition 8.7

Qu'advenant la transition d'un système informatique à un autre ou l'implantation d'un nouveau système informatique au sein de l'établissement, le budget de toute formation en lien avec ladite transition informationnelle ne soit pas pris à même le budget consacré au développement des ressources humaines.

Proposition 8.8

Que le comité de négociation évalue les recommandations de la partie syndicale du comité de travail relatif à la lettre d'entente n° 27 (relative à la stabilité des postes, à la négociation locale et au déploiement des activités réservées prévues à la loi 90) afin de formuler d'autres revendications en lien avec la stabilité des postes et le déploiement du programme en lien avec la loi 90.

Orientation 9 – La protection de l’environnement

Les préoccupations environnementales, bien que réelles chez plusieurs de nos membres, en particulier chez les jeunes, ne se concrétisent malheureusement pas dans nos conventions collectives. Pourtant, quelques syndicats canadiens ont réussi à introduire des dispositions à leur convention collective permettant la création de comités de réduction de l’énergie ou environnementaux, et ainsi améliorer la qualité de vie et les conditions de travail de leurs membres.

Nous croyons important de souligner que cette démarche s’inscrit dans un contexte où les comportements des organisations, tout comme ceux des individus de la société, doivent changer. Encore aujourd’hui, on constate dans les différents établissements l’utilisation massive de matériaux non recyclés et jetables, sans égard aux impacts néfastes sur l’environnement. On constate également depuis quelques années que ce type de comportement se transpose dans la gestion et la planification de la main-d’œuvre qui semble, pour plusieurs, interchangeable et inépuisable. Nous pensons qu’un virage à 180 degrés est plus que nécessaire.

Les enjeux environnementaux ne peuvent plus être laissés à l’écart de la négociation collective. L’incorporation de clauses à cet effet dans notre convention collective contribuera grandement à améliorer la qualité de vie au travail.

Proposition 9.1

Que l’on ajoute à l’article 3 (Dispositions générales) une déclaration de principe traitant d’engagements environnementaux et de développement durable prévoyant notamment :

- **La réduction des déchets;**
- **le tri sélectif;**
- **en favorisant des achats locaux;**
- **la réduction des empreintes écologiques et carbone.**

Proposition 9.2

Que des incitatifs économiques de réduction de l’empreinte écologique soient inclus dans la convention collective nationale. Par exemple, que des modes de transport alternatifs à la voiture, tels que le vélo ou le transport en commun, soient encouragés pour les déplacements effectués dans le cadre du travail.

Proposition 9.3

Qu’un comité local sur l’environnement soit créé, dont les mandats permettraient notamment :

- **La création de programmes de vérification du rendement énergétique et d’économie d’énergie;**
- **la mise sur pied de programmes écologiques de transport au travail;**
- **la réduction des distances parcourues par le personnel dans le cadre de leurs fonctions;**
- **la réduction de l’utilisation du matériel et de la lingerie jetables;**
- **la création et la mise en place de stratégies et de pratiques en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre;**
- **la création de plans pour la gestion des surplus alimentaires;**
- **l’instauration de programmes rigoureux de recyclage.**

Proposition 9.4

Que l'on revendique l'ajout de ressources financières et que l'employeur garantisse un nombre de salariés suffisant pour mettre en place les différentes mesures et programmes créés.

Orientation 10 – La santé et la sécurité au travail

Nous sommes préoccupés de l'impact qu'a actuellement le milieu de travail sur notre santé et notre sécurité. Les effets de la surcharge de travail jumelés aux conditions de travail difficiles nous obligent à redoubler d'efforts afin de trouver des solutions nous permettant de demeurer au travail en santé.

Bien que nous disposions déjà de certains forums avec nos employeurs en matière de santé et sécurité, cela semble insuffisant pour agir sur nos milieux de travail. Les équipements inadéquats, voire inexistants, l'épuisement et la détresse sont des éléments très préoccupants qui justifient les demandes qui vous sont présentées.

À la suite de l'adoption de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) en 1979, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail depuis le 1^{er} janvier 2016) a divisé le marché du travail en six groupes distincts pour regrouper les différents secteurs d'activités. Contrairement aux groupes I et II, le réseau de la santé et des services sociaux, qui se retrouve dans le groupe VI, n'est toujours pas déclaré comme étant un groupe prioritaire.

Les groupes I et II bénéficient de quatre mécanismes de prévention qui sont encadrés par la LSST ainsi que par règlements soit un programme de prévention, un programme de santé spécifique à un établissement, un comité de santé et de sécurité du travail et le représentant à la prévention. Il y a urgence d'agir. Nous proposons d'intégrer l'équivalent de ces mécanismes de prévention dans notre convention collective nationale.

Proposition 10.1

Que l'on introduise dans la convention collective les mécanismes et mesures de prévention tels que ceux prévus à la LSST, en faisant les adaptations nécessaires.

Proposition 10.2

Que le syndicat reçoive les déclarations d'accident et d'incident avec ou sans perte de temps et les avis de condition dangereuse.

Proposition 10.3

Que l'on revendique des mesures pour contrer la violence des usagers et de leur famille envers les travailleuses et les travailleurs.

Proposition 10.4

Que l'on bonifie les dispositions visant le harcèlement psychologique.

Proposition 10.5

Que l'on introduise des dispositions concernant l'incivilité et la violence au travail.

Proposition 10.6

Que la prévention en santé et sécurité du travail dans les établissements soit décentralisée.

Proposition 10.7

Que l'on établisse la liste des équipements de travail et de protection appropriés, reconnus et adéquats nécessaires à l'exercice des fonctions pour certains titres d'emploi et que l'employeur en assure l'entretien.

Proposition 10.8

Que les formations appropriées et reconnues selon les milieux de travail soient données afin que des membres du personnel soient aptes à intervenir de façon sécuritaire dans le cadre de codes blancs et que l'on octroie une reconnaissance financière aux personnes salariées certifiées.

Proposition 10.9

Que le comité de négociation évalue les recommandations de la partie syndicale du comité de travail relatif à la lettre d'entente n° 38 (relative à la création d'un comité national intersyndical de prévention en santé et sécurité).

Orientation 11 – La sous-traitance, la privatisation et la centralisation

Bien que la dernière ronde de négociation ait permis d'améliorer nos droits face à la sous-traitance et à la privatisation, il n'en demeure pas moins que beaucoup de travail reste à faire. Les gestionnaires d'établissement informent très peu les syndicats des projets de sous-traitance et de privatisation, bien que la convention collective actuelle prévoit des mécanismes de consultation et de partage d'informations.

Avec l'arrivée d'un gouvernement caquiste au pouvoir, nous devons redoubler d'efforts sur le chantier de la valorisation, la promotion et la préservation de nos services publics, étant donné leur position en faveur de l'entreprise privée et des partenariats public-privé. Dans ce contexte, nous devons bonifier nos outils pour faire face à de tels projets. Nous devons mettre un frein à l'érosion constante des soins et des services au profit du secteur privé.

Aussi, l'accélération constante des projets de centralisation de services semble faire des ravages dans les soins et les services à la population. Au cours des dernières années, nous avons vu des services tels que les services alimentaires, les laboratoires et les services informatiques être centralisés. En plus d'avoir perdu leur indépendance et leur expertise quant à la façon de donner les soins et les services sur leur territoire, une partie de la population s'est vu retirer plusieurs ressources et plusieurs services. Il faut trouver une solution pour assurer une dispensation des soins et des services de proximité et de qualité.

Proposition 11.1

Que l'on améliore l'article 29 (Contrat d'entreprise) et l'annexe M (Contrat d'entreprise dans les établissements privés conventionnés), notamment :

- **En introduisant un mécanisme ayant pour objectif l'étude systématique, de façon paritaire et transparente, en ayant accès à toute l'information requise, de tout projet impliquant une forme de privatisation aux niveaux local, régional et national ainsi que l'étude systématique et paritaire des solutions alternatives publiques à ces projets, incluant notamment une analyse d'impacts obligatoire et prévoyant un caractère temporaire obligatoire à tout projet de privatisation. En cas de mésentente, un processus d'arbitrage est mis en place;**
- **en élargissant la portée de l'article 29 à tout type de contrat;**
- **en éliminant les disparités de traitement dans la gestion contractuelle des établissements.**

Proposition 11.2

Que l'on améliore les dispositions de la lettre d'entente n° 14 (concernant les projets de transformation ou de réorganisation) afin de mieux protéger les personnes salariées et d'assurer des soins et des services de proximité lors de projets de centralisation, notamment par la mise sur pied obligatoire d'un comité paritaire de suivis de projet.

Proposition 11.3

Que l'on revendique un plancher d'emploi pour les titres d'emploi menacés par la privatisation dans certains secteurs tels que les services auxiliaires et métiers, les services d'approvisionnement et les services informatiques.

Orientation 12 – La surcharge de travail, l'épuisement professionnel, l'organisation du travail et les conditions de pratique

La participation et la consultation du syndicat sur l'organisation et les charges de travail nous permettraient d'agir en amont sur les problèmes de surcharge de travail et sur l'épuisement professionnel. Les enjeux de la surcharge et de l'épuisement professionnel sont ressortis comme étant parmi les chantiers prioritaires pour pratiquement la totalité des membres de la FSSS ayant répondu au sondage. Cette surcharge est vécue de façon quasi quotidienne par plus de la moitié d'entre eux. Il est donc primordial de s'y attaquer.

La réforme Barrette et les compressions budgétaires des dernières années ont modifié considérablement les services et les structures administratives de nos établissements, amenant avec elles son lot d'importants changements dans nos conditions de travail. Il faut redonner une emprise à nos membres sur leur organisation du travail. Qui plus est, la pénurie de main-d'œuvre n'allant pas se régler de sitôt, il est important d'impliquer les travailleuses et les travailleurs dans les décisions sur leur organisation de travail.

Proposition 12.1

Que l'on améliore le processus de fardeau de tâche et le comité des tâches prévu à l'article 10 (Règlement de litiges) et aux annexes B (Conditions particulières à la puéricultrice/garde-bébé, à l'infirmier ou infirmière auxiliaire et au préposé ou préposée (certifié « A ») aux bénéficiaires) et D (Conditions particulières à l'infirmier ou à l'infirmière) de la convention collective nationale, notamment sur l'ensemble du processus précédant l'arbitrage et le pouvoir de l'arbitre sur les moyens à prendre pour éliminer la surcharge.

Proposition 12.2

Que l'on améliore et encourage l'autonomie professionnelle, à la lumière des résultats des sondages sur les conditions d'exercice, en favorisant le décloisonnement des tâches et en fournissant les outils et le matériel nécessaires à la pratique.

Proposition 12.3

Que l'on introduise des dispositions à l'effet d'interdire toute mesure de gestion qui vise des critères de performance ou de travail minuté.

Proposition 12.4

Que l'on introduise des modalités à l'effet de réduire le travail administratif au bénéfice du temps de service notamment par l'ajout de personnel administratif en support aux intervenants et révision des procédés administratifs.

Proposition 12.5

Que l'on interdise le recours au temps supplémentaire obligatoire et des gardes obligatoires. Dans l'objectif d'interdire le temps supplémentaire obligatoire et des gardes obligatoires :

- **Que l'employeur transmette mensuellement un rapport au syndicat et aux parties négociantes du taux d'utilisation du temps supplémentaire obligatoire et des gardes obligatoires;**
- **que les parties négociantes conviennent de mettre sur pied un comité national permanent visant à analyser le taux d'utilisation du temps supplémentaire obligatoire et de gardes obligatoires dans l'ensemble des établissements afin de prendre les mesures nécessaires pour empêcher son utilisation;**
- **que l'on introduise d'importantes mesures pénalisantes et coercitives face à l'employeur qui fait usage du temps supplémentaire obligatoire et des gardes obligatoires, notamment en bonifiant substantiellement la rémunération, le remboursement des frais assumés par la personne salariée (tels que les frais de garde, frais de déplacements, frais d'annulation, etc.).**

Proposition 12.6

Que les professionnels puissent être rémunérés au taux du temps supplémentaire pour l'ensemble des heures effectuées au-delà de la semaine ou de la journée régulière de travail.

Proposition 12.7

Que l'on introduise des dispositions voulant que tous les intervenants œuvrant auprès de la clientèle fassent partie intégrante des rencontres d'équipe de soins ou multidisciplinaires et que les absences occasionnées par ces rencontres soient comblées en tenant compte des besoins du service.

Proposition 12.8

Que l'on réclame la dispensation automatique de formations spécifiques pour certains titres d'emploi ou certains secteurs.

Proposition 12.9

Lors d'absences prévues (p. ex. : départ à la retraite, congé de maternité, etc.), que l'on prévoit plusieurs semaines à l'avance une période de transfert des connaissances. Que la personne salariée qui procède à la transmission de ces connaissances puisse bénéficier de journées de congé avant ou après son départ, selon le cas.

Proposition 12.10

Que l'on revendique un moratoire sur les projets de transformation ou de réorganisation, à moins d'entente avec le syndicat.

Proposition 12.11

Que l'on revendique des budgets consacrés à l'ajout de postes afin de rehausser la qualité, la sécurité et l'accessibilité aux soins et services.

Proposition 12.12

Que l'on introduise un ratio usager-employé pour certains titres d'emploi ou services.

Proposition 12.13

Que les parties locales puissent convenir par entente de l'utilisation du quart de rotation ainsi que de ces modalités d'application.

Proposition 12.14

Que l'on revoit les modalités d'application de la lettre d'entente n° 43 (Relative au chevauchement interquarts de travail pour certaines personnes salariées).

Proposition 12.15

Que l'on retire à l'article 8.09 « à l'occasion d'un changement de quart de travail ».

Orientation 13 – Les diverses problématiques, telles que les difficultés d’application de convention collective, la parité, les lois d’ordre public

En rétrospective des dernières années et suivant la signature de notre dernière convention collective en 2016, beaucoup de changements sont survenus ou sont en voie de l’être tant sur le plan législatif qu’administratif. Ces changements ont une incidence évidente sur les conditions de travail de nos membres notamment la refonte de la *Loi sur les normes du travail*, adoptée le 12 juin 2018. Ainsi, l’adoption de ces lois d’ordre public nous force à faire un exercice de concordance avec certains des articles de notre convention collective.

Également, dans le contexte de pénurie de main-d’œuvre qui afflige tout le personnel du réseau, il est inévitable que le gouvernement octroie des conditions de travail à incidence monétaire similaires pour l’ensemble des travailleuses et des travailleurs.

Par ailleurs, le réseau de la santé et des services sociaux étant constitué majoritairement de femmes, par souci de reconnaissance de cette réalité du réseau, il serait important de revoir les règles d’écriture de la convention collective en vue de féminiser nos textes.

Finalement, depuis l’entrée en vigueur de la présente convention collective, nous avons remarqué que plusieurs dispositions nécessiteraient d’être revisitées dans le cadre d’une mise à jour. Parfois, la terminologie est obsolète et dans d’autres cas, il s’agit de concepts qui nécessiteraient une réécriture afin de clarifier l’interprétation souhaitée. Également, étant donné le double rôle de notre employeur-législateur, un exercice de mise à jour de la convention collective suite à l’étude de celles applicables dans le reste du secteur public est nécessaire afin de s’assurer que nos membres puissent bénéficier également des concessions faites ailleurs.

Proposition 13.1

Qu’un exercice de concordance soit fait avec les lois d’ordre public pour l’ensemble des dispositions applicables de la convention collective.

Proposition 13.2

Que le CPNSSS s'engage à accorder automatiquement les gains et avantages supérieurs, à incidence monétaire, qui ont été et qui pourraient être obtenus dans les autres conventions collectives du secteur de la santé et des services sociaux.

Proposition 13.3

Qu'un exercice de mise à jour, d'harmonisation et de féminisation des clauses de la convention collective soit fait dans le cadre de la prochaine négociation.

Proposition 13.4

Que l'on reconduise l'ensemble des sommes prévues à la convention collective actuelle.

S'UNIR. AGIR. GAGNER.

**Suivez-nous sur le Web
et dans les médias sociaux !**



WWW

fsss.qc.ca/grands-dossiers/negociations-du-secteur-public/

Facebook

**Notre groupe : facebook.com/groups/FSSSCSN/
Notre page officielle : facebook.com/FSSSCSN/**

Youtube

youtube.com/user/f3scsn

Twitter

twitter.com/FSSSCSN

**Comité de négociation de la FSSS–CSN
1601, avenue De Lorimier
Montréal, Québec H2K 4M5
Téléphone : 514 598-2186**