



Projet d'entente sur les matières sectorielles à intervenir

entre d'une part :

**Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé
et des services sociaux**

et d'autre part :

La Fédération de la santé et des services sociaux-CSN
(au nom des quatre catégories de personnel qu'elle représente)

29 octobre 2019

Table des matières

Préambule	4
Introduction.....	5
Composition du comité de négociation de la FSSS.....	6
Orientation 1 – L'accès à la justice et la liberté d'action syndicale.....	7
Orientation 2 – L'accès aux postes, la reconnaissance, la nomenclature et son mécanisme	10
Orientation 3 – Les assurances et le régime d'assurance invalidité.....	13
Orientation 4 – L'attraction et la rétention	16
Orientation 5 – La conciliation famille-travail-études	20
Orientation 6 – Les dépenses liées à l'emploi et les compensations.....	22
Orientation 7 – Les pénuries de main-d'œuvre.....	23
Orientation 8 – La précarité.....	24
Orientation 9 – La protection de l'environnement.....	26
Orientation 10 – La santé et la sécurité au travail.....	28
Orientation 11 – La sous-traitance, la privatisation et la centralisation	30
Orientation 12 – La surcharge de travail, l'épuisement professionnel, l'organisation du travail et les conditions de pratique	31
Orientation 13 – Les diverses problématiques, telles que les difficultés d'application de convention collective, la parité, les lois d'ordre public	35

Préambule

Le présent dépôt est soumis en conformité avec la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (RLRQ c R-8.2). Il comprend les principes relatifs aux amendements sectoriels que la partie syndicale entend apporter aux dispositions nationales qui arriveront à échéance le 31 mars 2020. De plus, la partie syndicale s'engage à négocier de bonne foi et de conclure une convention collective nationale d'une durée de trois ans, soit jusqu'au 31 mars 2023.

Puisqu'il s'agit d'un dépôt de principes, les modifications aux dispositions nationales ne sont pas présentées et les concordances qu'un principe peut générer à l'intérieur de la convention collective ne sont pas identifiées.

Introduction¹

Le présent dépôt est le résultat d'une vaste consultation démocratique effectuée auprès de nos membres et des représentants syndicaux. Depuis l'automne 2018, la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN (FSSS-CSN) s'est dotée d'un calendrier audacieux de consultation qui incluait des forums de consultation, des sondages, des conseils fédéraux de négociation ainsi qu'une période de consultation en assemblée générale tenue par les syndicats auprès de leurs membres. L'objectif de la FSSS-CSN était de comprendre le quotidien de ses membres dans le contexte de la crise persistante du réseau de la santé et des services sociaux et de mettre en relief les problématiques les plus urgentes à régler.

Les travaux et analyses qui ont suivi nos consultations nous permettent d'identifier 13 grandes orientations, soit :

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 famille-travail-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

Nous sommes persuadés que les demandes contenues dans les 13 orientations apporteront les solutions nécessaires pour attirer et retenir la main-d'œuvre qualifiée, pour améliorer la qualité des soins et services et pour redorer l'image du réseau en tant qu'employeur de choix.

¹ Prenez note que chaque orientation débute avec un court préambule non exhaustif.

Composition du comité de négociation de la FSSS

Bonneville, Félix-Olivier
Représentant catégorie 1

Lefebvre-Sauvé, Audrey
Conseillère syndicale

Palardy, Roxanne
Militante élue, catégorie 4

Brissette, Philippe
Militant élu, catégorie 3

Marcotte, Josée
Vice-présidente
secteur public

Paquette, Jennifer
Secrétaire

Clavette, Guillaume
Militant élu, catégorie 2

Meilleur, Christian
Représentant catégorie 2

**Reid-Gaudet,
Louis-Martin**
Militant élu, catégorie 2

Desbiens, Éric
Militant élu, catégorie 3

Milton, Xavier M.
Porte-parole à la
négociation

Richard, Nicole
Militante élue, catégorie 1

Dion, Hugo
Conseiller syndical

Mironov, Konstantin
Militant élu, catégorie 1

Rochefort, Simon
Représentant catégorie 3

Vacant
Représentant.e
catégorie 4

Vacant
Militant.e élu.e
catégorie 4

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 déjà été apportées à la convention collective nationale. Nombreux sont ceux et celles qui dénoncent cet état de fait et ses conséquences néfastes. 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 et de la qualité des services à la population.

Notre capacité à 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.

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.

Proposition 1.3

Que les frais liés à l'arbitrage soient assumés en totalité par 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 représenter 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 des motifs de la rencontre. Le syndicat doit avoir 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 personnel et médical sans frais et dans un délai de 10 jours.

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, et ce, aux frais de l'employeur. À cette occasion, le représentant du syndicat est libéré en vertu de 7.11 de la convention collective et ses frais sont à la charge de l'employeur.

Proposition 1.11

Que les avis disciplinaires, 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 :

- Une personne salariée ne peut occuper une fonction cadre hors unité plus d'une fois par période de convention collective.
- La durée permise hors unité est d'une durée maximale de six mois par période de convention collective.

- Si l’une ou l’autre de ces deux modalités n’est pas respectée, la personne salariée perd son ancienneté.

Ces modalités peuvent être modifiées par arrangement local.

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. L’employeur doit également offrir un accès internet et un accès au système téléphonique interne dans chacun de ses bureaux sans frais, et ce, pour faciliter les communications avec les membres.

Proposition 1.14

Que l’on modifie l’article 5 afin de préciser qu’un avis écrit constitue également une mesure disciplinaire ou administrative, et faire les adaptations nécessaires.

Proposition 1.15

Que l’employeur soit obligé de remettre les journées ou les heures travaillées à un représentant syndical lorsque la présence de ce dernier est requise en dehors de son horaire de travail régulier. Que cette reprise de temps soit accordée dans la même semaine ou à un autre moment déterminé par le représentant syndical.

Proposition 1.16

Que lorsqu’une personne salariée est soumise à une suspension pour fins d’enquêtes, celle-ci est avec solde, et inclus l’ensemble des heures normalement travaillées en temps régulier et en temps supplémentaire, les primes, les suppléments et toute autre rémunération additionnelle.

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

Malgré les travaux paritaires effectués durant l'interronde concernant les exigences requises et l'accès aux postes (lettre d'entente n° 31), ainsi que la révision de la nomenclature (lettre d'entente n° 10), nous constatons toujours de nombreux problèmes. En ce sens, nous sommes d'avis que nous devons notamment atteindre une meilleure équité dans le cadre de la dotation des postes, mettre à jour la nomenclature en fonction de l'évolution du travail, créer de nouveaux titres d'emploi et permettre aux travailleuses et aux travailleurs une juste reconnaissance de la scolarité additionnelle qu'ils détiennent.

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 révisant 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 l'expérience pertinente acquise dans le secteur de la santé et des services sociaux ou à l'extérieur puisse être reconnue comme équivalente pour certains titres d'emploi;
6. en modifiant des 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 l'on intègre 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).

Proposition 2.8

Que l'on révisé la liste des certificats en soins infirmiers à l'article 7.03 de l'annexe N (Conditions particulières à la personne salariée d'un titre d'emploi d'infirmier ou d'infirmière requérant un diplôme universitaire terminal).

Proposition 2.9

Que l'employeur soit tenu de maintenir un registre de description de tâches à jour pour chacun des postes de l'organisation, et que ce dernier soit accessible aux personnes salariées et aux syndicats.

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

Nous constatons que depuis de nombreuses années plusieurs employeurs font usage de pratiques très questionnables afin de diminuer les coûts liés au régime d’invalidité. Il est donc primordial d’apporter des modifications à la convention collective en s’assurant que les pratiques de gestion des établissements en matière d’invalidité ne se font pas au détriment des travailleuses et travailleurs.

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 ainsi que tout retour progressif aient 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.

Proposition 3.15

Que l'on négocie un mécanisme d'avancement de fonds pour combler la période du délai de carence.

Orientation 4 – L’attraction et la rétention

L’enjeu de l’attraction et de la rétention doit nous amener à faire preuve d’audace et de créativité dans les changements que nous apporterons à la convention collective, et ce, afin que les établissements du réseau deviennent des employeurs de choix. De ce fait, nous devons créer des liens avec le réseau de l’éducation afin d’encourager le développement des compétences et des connaissances à l’interne. Nous devons bonifier certaines primes, notamment les primes de soir et de nuit afin que ces quarts de travail soient plus attrayants. Également, il faut favoriser l’intégration des stagiaires et des nouveaux embauchés 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, que l’on balise les critères sur le choix selon lesquels les personnes salariées doivent effectuer ces tâches 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 la 5^e semaine de congé annuel soit accordée à compter de 15 ans de service et que l'accumulation débute à compter de 11 ans de service. Qu'une 6^e semaine de congé annuel soit accordée à compter de 30 ans de service et que l'accumulation débute à compter de 26 ans de service.

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), notamment en prévoyant que l'annexe A s'applique également à d'autres unités ou services lorsqu'il y a présence d'une clientèle habituellement desservie par ces unités ou services.

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 six mois puissent bénéficier des mêmes modalités.

Proposition 4.14

Que l'on revoie les services de soins critiques et les titres d'emploi visés par la prime de soins critiques et la prime spécifique de soins critiques, notamment en prévoyant que la prime s'applique également à d'autres unités ou services lorsqu'il y a présence d'une clientèle habituellement desservie par ces unités ou services.

Que l'on ajoute une prime particulière pour les agentes administratives et secrétaires médicales qui œuvrent dans les unités de soins critiques prévues à l'article 9.14 et que les mêmes modalités s'appliquent.

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) afin d'ajouter les unités prothétiques, d'inclure les définitions et prévoir les mêmes conditions que celles de l'annexe A, en faisant les adaptations nécessaires.

Proposition 4.16

Que soit biffé « à compter du 14 mai 2006 » à l'article 21.01 paragraphe 6.

Proposition 4.17

De verser la prime CHSLD à tous les salariés œuvrant auprès d'une clientèle en CHSLD incluant les unités spécifiques et l'URFI.

Proposition 4.18

Que l'on introduise une lettre d'entente visant les conditions particulières aux personnes salariées œuvrant dans un milieu carcéral.

Proposition 4.19

Que l'on modifie l'article 17.02 en biffant « Dans tous les cas, la personne salariée ne doit pas cesser d'occuper un emploi lui ayant permis d'acquérir cette expérience depuis plus de deux (2) ans. ».

Proposition 4.20

Que l'on élargisse à certains titres d'emploi la prime de la lettre d'entente n° 37 (Relative à la personne salariée œuvrant dans un établissement du Grand Nord).

Que la prime soit calculée en fonction de la date d'embauche de chaque employé ou que cela soit versé rétroactivement à la date d'embauche. Que la date d'embauche serve de point de départ du calcul de la prime de rétention.

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. De plus, les parents qui ont de jeunes enfants ne sont pas les seuls concernés puisque les travailleuses et les travailleurs expérimentés doivent souvent concilier travail et responsabilités familiales liées au rôle de parent, de grand-parent ou de proche aidant. Bien que certaines mesures concernent principalement l'organisation du travail, d'autres bonifications de la convention collective doivent passer notamment par l'amélioration de l'accessibilité aux mesures existantes et la bonification de ces dernières.

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.

Que l'on introduise un congé pour les personnes salariées affectées par un sinistre majeur.

Proposition 5.3

Que l'on bonifie et élargisse l'accès aux mesures de CFTÉ notamment la lettre d'entente n° 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 personnel et que l'on retire à l'article 23.29 « lequel ne peut refuser sans motif valable ».

Proposition 5.9

Que deux des dix jours de congé pour responsabilité familiale soient rémunérés et non déduits de la banque de congé de maladie.

Proposition 5.10

Qu'à l'occasion du retour au travail suite à un congé parental, la personne salariée pourra se prévaloir du quantum de congé annuel auquel elle aurait eu droit si elle avait été au travail pendant toute l'année de référence, selon les dispositions en vigueur dans les ententes locales. Cette personne salariée pourra compléter, à ses frais, son nombre de jours de congé annuel.

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

Plusieurs dépenses liées à l’emploi amènent un poids financier considérable pour les travailleuses et travailleurs. À cet égard, impossible de passer sous silence les frais de stationnement qui varient grandement d’un établissement à l’autre et les coûts liés à des conditions de pratique pour certains titres d’emploi. Plusieurs compensations doivent donc être revues à la hausse afin de s’adapter aux augmentations des frais 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 revoie 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. Également, que l’on intègre les modalités pertinentes prévues à la directive du Conseil du trésor et que l’on prévoise un barème de repas à l’occasion d’un temps supplémentaire non planifié et consécutif à la journée régulière de travail.

Orientation 7 – Les pénuries de main-d’œuvre

La rareté et la pénurie de personnel 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, il est nécessaire que les parties portent une attention particulière aux différents problèmes vécus par la main-d’œuvre. Ainsi, le réseau de la santé et des services sociaux doit se doter d’un comité national à l’affut des enjeux entourant la planification de la main-d’œuvre afin d’enrayer la pénurie qui perdure.

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.

Proposition 7.2

Que l’employeur informe le syndicat et les personnes intéressées de ses démarches d’embauche et du nombre de curriculum vitae reçus visant les titres d’emploi pour lesquels il ne peut embaucher suffisamment de personnes pour répondre au besoin du service. Ces données doivent être transmises au comité national prévu à la proposition 7.1 afin qu’elles soient prises en compte dans les travaux du comité.

Orientation 8 – La précarité

Malgré les objectifs formulés à la présente convention collective via la lettre d'entente n° 27 (concernant la stabilité des postes), 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 travailleuses et 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. Ainsi, la convention collective doit évoluer afin de prévoir des dispositions permettant d'éviter le bouleversement des milieux de travail.

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 revoie 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 revoie 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 prévoie, 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 ou la mise à jour d'un système, d'une application ou de plateformes, ou l'implantation d'un nouveau système, d'une nouvelle application ou d'une nouvelle plateforme au sein de l'établissement, que du temps de formation aux employés soit alloué et que le budget de toute formation en lien avec celle-ci ne soit pas pris à même le budget consacré au développement des ressources humaines.

Proposition 8.8

Que le comité de négociation évalue le rapport final qui sera produit par le 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 de nouvelles demandes de négociation, le cas échéant, visant 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, omniprésentes dans la société sont malheureusement absentes de la convention collective. Soulignons d’emblée que les demandes associées à cette orientation s’inscrivent 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 du réseau 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. Notre retard en la matière est indéniable.

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, le co-voiturage 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 ajoute des 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 la santé et la sécurité de nos membres. 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.

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 dès que possible. Que le syndicat reçoive sans délai les avis de condition dangereuse.

Proposition 10.3

Que l'on mette en place 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 milieu de travail et que l'employeur en assure l'entretien.

Proposition 10.8

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

Proposition 10.9

Que l'on intègre 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).

Proposition 10.10

Que l'on bonifie le mandat du comité conjoint local de santé et sécurité afin qu'il assure le suivi des retraits préventifs des travailleuses enceintes ou qui allaitent, notamment en regard de l'impact des réaffectations sur la charge de travail.

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

Nous devons bonifier les dispositions de la convention collective nationale visant à contrer la privatisation. Il est impératif de mettre un frein à l'érosion constante des soins et des services au profit du secteur privé. De plus, l'accélération des projets de centralisation de services semble faire des ravages dans les soins et les services à la population. Nous proposons de trouver des solutions pour assurer une dispensation des soins et des services publics 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 introduise un plancher d'emploi pour les titres d'emploi menacés par la privatisation.

Proposition 11.4

Que l'employeur intègre dans le réseau les travailleuses et les travailleurs œuvrant dans les services de sécurité privés.

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 sont incontournables si les parties veulent 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 la très grande majorité des membres de la FSSS-CSN. Cette surcharge est vécue de façon quasi quotidienne par plus de la moitié d'entre eux. Il est donc primordial de s'y attaquer.

De plus, 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 est essentiel de redonner une emprise sur l'organisation du travail aux travailleuses et travailleurs.

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.

Que l'on introduise également une lettre d'entente dans l'objectif d'interdire le temps supplémentaire obligatoire et des gardes obligatoires pour le personnel visé par le code des professions et un ordre professionnel ainsi que les perfusionnistes cliniques. Que cette lettre d'entente prévoit notamment les modalités suivantes :

- 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 dispense automatiquement des 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 prévoie 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

Qu'un moratoire soit mis en place sur les projets de transformation ou de réorganisation, à moins d'entente avec le syndicat.

Proposition 12.11

Que l'on ajoute 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 des ratios pour certains titres d'emploi ou services.

Proposition 12.13

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

Proposition 12.14

Que l'on revoie les modalités 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 ».

Proposition 12.16

- Que l'employeur transmette mensuellement un rapport au syndicat et aux parties négociantes de l'état de situation concernant notamment les titres d'emploi ayant œuvrés à effectifs réduits, les services visés et la fréquence;
- que le comité prévu à la proposition 7.1 analyse la situation dans l'ensemble des établissements afin de prendre les mesures nécessaires pour remédier à cette situation;
- que l'on introduise d'importantes mesures pénalisantes et coercitives face à l'employeur qui ne prend pas les mesures nécessaires pour empêcher cette situation;

- que l'on introduise d'importantes mesures pénalisantes et coercitives face aux établissements visés par cette situation notamment en attribuant une mesure de compensation aux personnes en surcharge.

Proposition 12.17

Qu'un mécanisme d'un traitement des plaintes déposées par un usager ou sa famille envers un intervenant lors d'une enquête pouvant mener à des mesures disciplinaires ou des poursuites criminelles, soit mis en place et que l'on prévoie la possibilité pour l'intervenant de recourir à un procureur tout au long du processus d'enquête aux frais de l'employeur.

Proposition 12.18

Que l'on revoie les modalités entourant la prime de coordination professionnelle prévu à l'annexe G (Annexe des professionnels ou professionnelles).

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

Notre dernière orientation, et non la moindre, permettra une mise à jour de nos dispositions nationales à plusieurs égards. D’une part, nous aurons à apporter des modifications en lien avec les lois d’ordre public, telles que celles découlant des récents changements à la *Loi sur les normes du travail*. D’autre part, un exercice d’harmonisation avec les autres conventions collectives nationales du secteur de la santé et des services sociaux s’avère nécessaire notamment pour mettre fin aux iniquités vécues quotidiennement par nos membres et pour adresser les diverses problématiques d’application de la convention collective nationale.

Finalement, nous proposons une mise à jour de la terminologie et une féminisation de nos dispositions nationales afin de reconnaître la réalité de notre réseau.

Proposition 13.1

Que l’on effectue les concordances en lien avec les lois d’ordre public pour l’ensemble des dispositions applicables de la convention collective.

Proposition 13.2

Que l’on accorde 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

Proposition 13.4

Que l’on reconduise l’ensemble des sommes prévues à la convention collective actuelle et ce, sans interruption.