

Info-négo n° 12

Ce que ça prend pour avoir une entente en santé et services sociaux

Si la grève a permis de faire des avancées à la table sectorielle, il reste des nœuds importants pour parvenir à une entente satisfaisante. Si le gouvernement veut mettre la négociation derrière lui en envoyant le signal qu'il tient à améliorer les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs, il doit arrêter d'être aussi intransigeant.

Des enjeux importants à régler dans la négociation

Au moment d'écrire ces lignes, il reste des enjeux majeurs en discussion à la table sectorielle. Pour parvenir à une entente, il faut que le gouvernement ouvre son jeu.

Il faut qu'il **lâche sa lubie d'avoir encore plus de contrôle sur notre travail**. Si c'était en donnant plus de pouvoir aux gestionnaires que les choses s'amélioreraient dans le réseau, on le saurait. C'est exactement ce que nos employeurs et les gouvernements ont fait depuis des décennies. Et ça va toujours plus mal.

C'est pourquoi nous continuons d'**exiger le retrait de la demande patronale sur le déplacement tous azimuts et non volontaire du personnel et les quarts multiples**. Les travailleuses et les travailleurs du réseau ont de grandes attentes dans cette négociation. Après des années d'austérité, de réformes et de pandémie, elles et ils s'attendent à ce que le gouvernement améliore enfin leurs conditions de travail. Leur enlever le peu de stabilité qui leur reste, c'est de se magasiner une vague de démissions.

Il faut aussi faire des avancées sur le **temps supplémentaire et les gardes** en dehors de l'horaire régulier de travail. À la table, on met de l'avant des solutions pour augmenter la disponibilité des salarié-es et ainsi faire face aux enjeux du manque de personnel. Au lieu de cela, le gouvernement annonce en pleine négociation la fin du temps supplémentaire à taux double.

Le gouvernement dit vouloir **rapatrier le personnel des agences privées**. Pourtant, il ne veut se concentrer que sur l'ancienneté. À la table de négociation, nous mettons de l'avant des propositions pour attirer et retenir le personnel dans le réseau. Le meilleur moyen de convaincre les gens de revenir, c'est de réduire la charge de travail.

Quand le gouvernement parle de flexibilité, il parle en fait de contrôle et de pouvoir. La preuve, c'est qu'il n'a aucune ouverture pour discuter de mesures de **conciliation famille-travail-études**. Dans un réseau composé très majoritairement de femmes, *c'est pas fort*. Bien que



des propositions soient à coût nul, il refuse d'en discuter. Si les travailleuses et les travailleurs quittent le réseau pour les agences, c'est justement parce qu'elles et ils y ont un meilleur contrôle sur leur horaire.

Le gouvernement a fait de la question des **primes** une de ses priorités de négociation à la table sectorielle, tout comme pour les membres de la FSSS-CSN. Pourtant, nous attendons un retour du gouvernement depuis maintenant trois semaines.

Pour ce qui est de l'infirmière de nuit dont parle tout le temps le gouvernement, **il offre une mince bonification de 1 % de la prime de nuit**. Ce n'est certainement pas avec ça qu'on va convaincre les gens de venir travailler durant les quarts de travail défavorables. Contrairement à ce que prétend le gouvernement, nous sommes ouverts à en discuter, mais il faut en faire plus si nous voulons vraiment combler ces quarts.

Des avancées de négociation grâce à la mobilisation

La mobilisation exemplaire des travailleuses et des travailleurs du réseau nous permet d'avancer à la table.

Nous sommes en voie d'obtenir un gain intéressant pour améliorer les relations de travail dans le réseau. D'une réforme à l'autre, nos relations de travail se sont judiciairisées, ce qui ralentit le règlement des litiges et des griefs. C'est pourquoi nous voulons un **mécanisme de médiation-arbitrage**. Ce serait un gain important pour être en mesure de régler plus rapidement les conflits dans les milieux de travail.

Quant au **personnel de bureau et de l'administration**, nous avançons pour favoriser des conditions facilitantes, telles qu'une modulation de l'horaire de travail afin de soutenir l'accès au processus de reconnaissance des acquis et des compétences, l'accès aux formations qualifiantes ou aux projets de formation.

Travailler dans le Grand-Nord comporte son lot de défis. Nous avons des discussions porteuses en ce moment sur le sujet afin de bonifier et d'élargir l'accès à notre **lettre d'entente no. 37 sur le Grand-Nord**.

Par ailleurs, dans un moment où le réseau recrute massivement, nous avons progressé sur un budget en lien avec l'encadrement des nouvelles recrues.

Toutefois, malgré ces avancées intéressantes dans les discussions, il faudra en faire bien plus afin d'attirer, de retenir et de valoriser le personnel du réseau et ainsi être en mesure de garantir un accès public à nos soins de santé et à nos services sociaux. C'est pourquoi nous continuons de travailler d'arrache-pied, malgré les discussions ardues, pour en arriver à une entente avant 2024.

