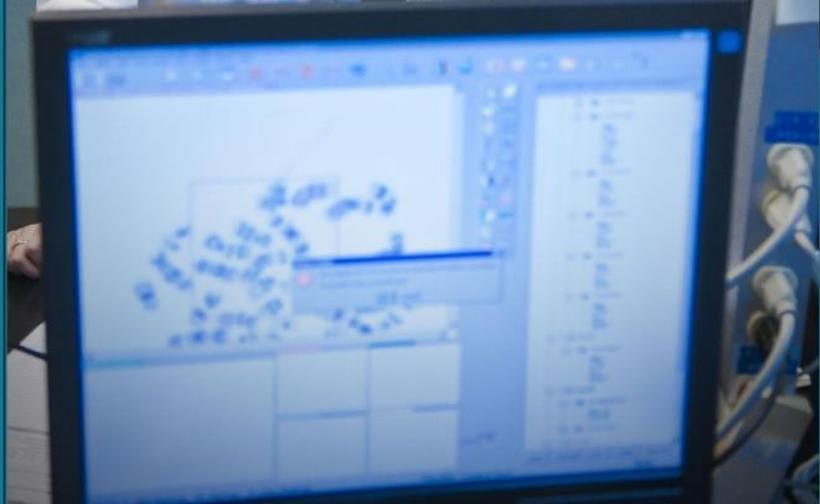


NEGO 2015

DOCUMENT DE
CONSULTATION SUR
LES DEMANDES
SECTORIELLES



Camarades,

Lors des conseils fédéraux de négociation sectorielle qui ont eu lieu du 25 au 27 février 2014 à Drummondville, nous avons adopté un cadre stratégique pour la prochaine ronde de négociation sectorielle.

Rappelons les principales orientations contenues dans notre cadre stratégique et adoptées massivement par l'ensemble des délégué-es présents :

✓ **Les salaires : la priorité n° 1**

Les 3 et 4 juin 2013, le conseil fédéral extraordinaire a débattu et a adopté la proposition suivante : « *Que les salaires soient la priorité pour la FSSS, tant pour ses secteurs public que privés.* »

Afin d'appuyer la priorité n° 1 de la FSSS lors de la prochaine ronde de négociation, le conseil a adhéré à l'idée qu'il était nécessaire de tenir compte de notre priorité lors de l'élaboration de notre cahier de demandes sectorielles.

Dans un but d'unifier l'ensemble des membres vers l'atteinte de notre priorité n° 1, il était important de ne pas faire de demande qui pourrait diviser la solidarité et compromettre l'atteinte de notre priorité. En ce sens, tout sujet normatif à incidence monétaire devait être analysé en conséquence. Si une telle demande devait être portée, elle devait être rassembleuse et profiter à la majorité de nos membres.

✓ **Se regrouper pour être plus forts**

Le conseil a décidé de favoriser une négociation sectorielle regroupée tout en respectant le principe de l'autonomie des catégories.

✓ **Les quatre cibles**

Les réflexions et les débats durant ces instances sectorielles ont permis de dégager quatre grandes cibles autour desquelles nous avons construit notre projet de négociation sectorielle, soit :

- Contre la privatisation;
- Améliorer la qualité de vie au travail;
- La révision de la nomenclature et l'amélioration de son mécanisme de modification;
- La liberté d'action syndicale.

Le projet de demandes sectorielles

Votre comité de négociation s'est alors mis résolument à la tâche pour préparer un projet de demandes, notamment sur la base des informations que les syndicats ont fait parvenir en complétant le guide de consultation expédié à la suite des instances d'avril.

Finalement, les 17, 18 et 19 juin dernier, les délégué-es présents aux conseils fédéraux de négociation sectorielle qui ont eu lieu à Sherbrooke ont adopté un cahier de demandes. C'est ce travail que vous avez maintenant entre les mains.

Vous pouvez amender, adopter ou rejeter les demandes proposées dans ce projet. Vous pouvez également ajouter de nouvelles demandes dans le respect des orientations et des cibles que nous avons adoptées en février dernier.

Nous avons le désir que le projet que nous allons déposer aux représentants du gouvernement corresponde pleinement à vos attentes. Ces revendications doivent être portées par toutes et tous et votre participation active est essentielle pour faire un succès de la prochaine négociation.

Nous prévoyons le dépôt de notre projet de revendications sectorielles au gouvernement à la fin octobre 2014. Alors qu'en décembre 2014, nous devons soumettre nos propositions concernant les salaires et les échelles de salaire.

La présente consultation est l'occasion privilégiée de vous approprier le contenu de nos revendications communes.

Nous vous souhaitons de bonnes délibérations.

Le comité de négociation

François Ayotte,

Conseiller syndical affecté à la négociation

Line Beaulieu,

Vice-présidente catégorie 4

Nathalie Bouchard,

Militante élue, catégorie 1

Louise Boulanger,

Militante élue, catégorie 4

Hélène Brassard,

Militante élue, catégorie 2

Stéphane Côté

Porte-parole à la négociation

Pierre Emond

Militant élu, catégorie 2

Yves Girard

Militant élu, catégorie 3

Nadine Lambert

Vice-présidente catégorie 1

Réal Lauzière

Militant élu, catégorie 2

Josée Marcotte

Vice-présidente catégorie 3

Xavier M. Milton

Conseiller syndical affecté à la négociation

Caroline Pelletier

Militante élue, catégorie 3

Nicole Richard

Militante élue, catégorie 1

Karine Paul Fortin

Militante élue, catégorie 4

Mario Harvey

Militant élu, catégorie 3

Guy Laurion

Vice-président catégorie 2

Jean-Michel Lefebvre

Militant élu, catégorie 4

Jennifer Paquette

Collaboratrice affectée à la négociation

Danielle Proulx

Militante élue, catégorie 1

François Renaud

Conseiller syndical affecté à la négociation

TABLE DES MATIÈRES

Cible 1 Contrer la privatisation	7
Cible 2 Amélioration de la qualité de vie au travail.....	9
Cible 3 La révision de la nomenclature et l'amélioration de son mécanisme de modifications	21
Cible 4 Liberté d'action syndicale.....	25
Autres propositions	31

CIBLE 1 CONTRER LA PRIVATISATION

La privatisation, sous plusieurs formes, prend de plus en plus de place dans le réseau de la santé et des services sociaux. Les mois et les années à venir nous réservent une lutte cruciale à ce chapitre. Malgré l'élection d'un gouvernement, qui a favorisé le recours au privé par le passé, l'opinion publique semble favorable au maintien des services publics. En effet, les nombreux scandales reliés au secteur privé et la présomption de collusion dans des établissements du réseau (CUSM, CHUM, centres jeunesse, etc.) ainsi que la gestion déplorable de plusieurs projets en PPP et les témoignages à la commission Charbonneau ne sont pas très édifiants pour le secteur privé.

De plus, les travaux de la dernière ronde de négociation ont permis d'établir des préoccupations communes concernant le maintien des services publics de qualité, le développement de l'expertise et la préservation des emplois dans le réseau public. Il y a donc une reconnaissance importante sur laquelle on peut s'appuyer pour améliorer nos outils collectifs de lutte contre la privatisation. Lors des travaux de la lettre d'entente n° 31 (*Relative à la création d'un comité sur la sous-traitance et la privatisation*), nous avons clairement démontré les difficultés que nous avons à obtenir les informations pertinentes ainsi qu'à être entendus afin de faire valoir une alternative publique relativement aux projets de privatisation. Nous avons donc plusieurs éléments qui militent en notre faveur afin d'améliorer notre convention collective pour contrer la privatisation.

Proposition n° 1

Que l'on améliore l'article 29 (*Contrat d'entreprise [contrat à forfait]*) afin de couvrir l'ensemble des situations de privatisation, notamment les recours à la sous-traitance, à la main-d'œuvre indépendante, aux partenariats public-privé et à la réduction des effectifs publics.

Que l'on introduise 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 au niveau local, régional et national ainsi que l'étude systématique des solutions alternatives publiques à ces projets. En cas de mésentente, un processus d'arbitrage est mis en place.

La recherche d'amélioration de la performance du réseau qui est à la base de nombreux projets de réorganisation, d'optimisation et d'organisation du travail n'est pas près de s'estomper. Cette responsabilité devrait être partagée par l'ensemble des composantes du réseau. C'est une condition essentielle à la pérennité des services publics. Malheureusement, cette recherche d'amélioration repose souvent sur des projets qui nous sont imposés et menés par des firmes privées, ce qui essentiellement résulte à l'accroissement de la cadence de travail. Ces projets provoquent une déshumanisation des soins et des services, un épuisement du personnel du réseau, et ils s'avèrent contre-productifs.

Pourtant, là où ils sont menés paritairement, à partir de besoins de la population et en tenant compte de l'impact sur les personnes salariées, ces projets ont permis d'améliorer significativement l'efficacité des services.

Il importe donc de mettre en place systématiquement les conditions de succès qui permettront d'améliorer l'efficacité du réseau et le bien-être des personnes salariées.

Proposition n° 2

Que l'on introduise dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective un mécanisme d'encadrement de tout projet de réorganisation, d'organisation du travail et de modes de gestion.

Des comités paritaires sont créés au niveau local, régional et national. Ces comités ont pour objectif principal de prendre en charge, de façon paritaire et transparente, en ayant accès à toute l'information requise, de tous les projets entraînant une réorganisation du travail, et ce, à toutes les étapes du processus. En cas de mésentente, un processus d'arbitrage est mis en place.

CIBLE 2 AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

➤ Charge de travail

La charge de travail est de plus en plus lourde pour les personnes salariées dans notre réseau, et cela a des effets négatifs sur la qualité des soins, des services et sur la santé de nos membres. Le nombre de patients ainsi que les tâches et responsabilités par personne ne cessent d'augmenter, mais plusieurs autres facteurs viennent aussi alourdir la charge de travail, par exemple : les contrôles administratifs qui sont de plus en plus nombreux. Le recours fréquent à des agences de personnel crée beaucoup d'instabilité dans les équipes de travail et les cas les plus lourds nous sont systématiquement attitrés. De plus, le nombre de postes à temps partiel ne cesse d'augmenter. En effet, les employeurs multiplient les petits postes peu attrayants ou créent des postes d'équipe volante qui demandent à la personne salariée de couvrir une multitude de sites et de services. Le cauchemar de la titularisation dans la catégorie 1, avec des postes au minimum deux jours par semaine à toutes les personnes salariées, est un bon exemple.

Bien qu'important, un simple processus de reconversion des heures de remplacement en poste ou une baisse du ratio infirmière-patients, par exemple, ne sont donc pas suffisants. Il faut procéder à un réel exercice de planification de la main-d'œuvre qui devra aussi prendre en compte la surcharge de travail (le nombre de patients, la lourdeur des patients, le nombre d'heures passées à produire des rapports, etc.), la diminution de l'utilisation du temps supplémentaire, le recours aux agences privées et la stabilité des équipes de travail.

Proposition n° 3

Que l'on réintroduise un mécanisme de conversion des heures, obligeant les parties locales à procéder périodiquement à une évaluation de la structure des postes, tout en favorisant prioritairement la création de postes à temps complet à l'intérieur du même service, en tenant compte de la charge de travail pour assurer le bon fonctionnement du service. Le mécanisme devra, notamment, viser la réduction de la main-d'œuvre indépendante, le recours au temps supplémentaire, les surcroits temporaires de plus de six mois, ainsi que le maintien et l'amélioration de la qualité des services.

Que l'on revoie l'annexe V (*Conditions particulières aux personnes salariées en soins infirmiers et cardiorespiratoires*) sur la titularisation en tenant compte des paramètres précédents et que l'on prévienne d'autres modalités d'application pour atténuer les inconvénients.

L'accès à l'ensemble des déclarations d'accident de travail, et non seulement à celles ayant entraîné une perte de temps de travail, permettra au syndicat d'être mieux outillé pour agir en prévention.

Proposition n° 8

Que l'employeur transmette au syndicat l'ensemble des déclarations d'accident de travail.

À la suite de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* protégeant les personnes salariées contre le harcèlement psychologique, les employeurs ont tenté de se dégager de leurs responsabilités en établissant des politiques internes. Dans un désir de limiter les interventions des syndicats, ils ont établi des mécanismes internes écartant ainsi la possibilité des syndicats d'agir. Il est nécessaire de baliser ces mécanismes d'enquête afin que les syndicats puissent être une partie intéressée.

Proposition n° 9

Que l'on établisse un mécanisme de traitement des plaintes de harcèlement psychologique.

➤ **Assurance salaire**

Les employeurs du réseau sont en offensive sur la réduction des coûts de l'assurance salaire et tous les moyens sont utilisés pour y arriver. À titre d'exemple, comme rien n'est prévu dans nos conventions collectives sur ce sujet, l'employeur se sert de son droit de gérance pour utiliser à outrance le recours à l'assignation temporaire dans les seules situations où il fait des économies. Les demandes de renseignements médicaux sont aussi de plus en plus nombreuses et occasionnent des frais supplémentaires à la personne salariée déjà privée d'une partie de son revenu en assurance salaire. Si l'employeur se donnait comme objectif d'améliorer de façon significative l'état de santé de la personne salariée, la réduction des coûts d'assurance salaire diminuerait beaucoup. Nous pensons qu'il faut encadrer le recours à l'assignation temporaire afin qu'il serve à l'amélioration de la santé des personnes salariées. De plus, nous pensons que la personne salariée n'a pas à déboursier de l'argent pour des contrôles et des demandes de renseignements de plus en plus nombreuses.

Proposition n° 10

Que le régime d'assurance salaire soit revu pour encadrer, notamment :

- **La transmission de l'information, dans le respect de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*;**
- **Le remboursement des demandes de renseignement médical exigé par l'employeur relativement à la justification d'une absence de maladie;**
- **L'utilisation de l'assignation temporaire sur des travaux légers, des tâches modifiées, à la réaffectation provisoire et de tout autre emploi analogue.**

➤ **Conciliation travail-famille-études (CTFÉ)**

Faciliter la conciliation entre les obligations familiales, le travail et les études constitue un levier important pour retenir la main-d'œuvre dans le réseau public et attirer la relève. Lors de la dernière ronde de négociation, un comité de travail paritaire a été formé afin de discuter de ce sujet. Ce comité a répertorié et analysé différentes mesures existantes. L'analyse des mesures de CTFÉ démontre qu'il n'y a pas de mesure universelle qui conviendrait à tous les secteurs et aux besoins qui évoluent dans le temps. En effet, une mesure mise en place peut paraître porteuse pour un établissement et l'être beaucoup moins pour un autre, de la même façon qu'elle peut être porteuse pour un temps et ne plus l'être dans d'autres circonstances.

Les résultats des travaux effectués soulèvent l'importance de continuer à développer des pratiques de CTFÉ en s'adaptant aux particularités du milieu.

Dans cette perspective, afin de favoriser et faciliter davantage l'élaboration et l'implantation des mesures de CTFÉ, en tenant compte de l'évolution des besoins en cette matière et à l'instar de la recommandation de la partie syndicale de ce comité, nous pensons qu'il faut introduire un comité local qui sera responsable de la mise en œuvre et du suivi des mesures de CTFÉ.

Proposition n° 11

Qu'un comité paritaire local de conciliation travail-famille-études soit créé.

Ce comité a pour mandat la mise en œuvre ainsi que le suivi des mesures de CTFÉ, et plus particulièrement de :

- **Répertorier les mesures ou pratiques existantes afin de les promouvoir et de les faire connaître;**
- **Consulter les personnes salariées afin d'identifier les besoins en matière de conciliation famille-travail-études;**
- **Analyser les données recueillies;**
- **Proposer des mesures adaptées aux besoins des personnes salariées ainsi qu'à la réalité du milieu de travail et, s'il y a lieu, d'analyser l'opportunité d'implanter celles-ci par des projets pilotes;**
- **Mettre en œuvre les mesures proposées et faire la promotion de ces mesures;**
- **Évaluer les mesures mises en place.**

Bien qu'il existe plusieurs dispositions nationales en matière de CTFÉ, l'analyse de la partie syndicale lors des travaux du comité paritaire révèle des difficultés d'accès à ces mesures. Nous pensons aussi que nous devons améliorer l'accès à ces mesures.

Proposition n° 12

Que l'on améliore l'accès à l'ensemble des congés et des mesures visant des aménagements du temps de travail et des horaires.

Le ministère de la Santé et des Services sociaux doit également montrer l'exemple aux employeurs locaux en introduisant une nouvelle mesure de CTFÉ.

Proposition n° 13

Que l'on introduise la notion d'étalement du revenu sur une période de douze (12) mois permettant la prise d'un congé d'une durée de deux (2) semaines à trois (3) mois à l'intérieur de douze (12) mois.

Les dispositions de la convention collective prévoient la possibilité de convertir trois (3) jours de congé de maladie en permis d'absence pour des motifs personnels. Nous croyons pertinent d'introduire une nouvelle modalité d'accessibilité.

Proposition n° 14

Qu'il soit possible de fractionner les trois (3) jours pour motifs personnels en demi-journées.

L'utilisation accrue des technologies de l'information ainsi que la nécessité d'améliorer la flexibilité sont des facteurs qui favorisent et accélèrent l'adoption de nouvelles formes de travail. Leur émergence rapide bouleverse non seulement nos pratiques traditionnelles, elle soulève également de nombreuses questions. Le télétravail présente aussi un certain nombre d'enjeux auxquels il faut être attentifs afin d'éviter une dégradation des conditions de travail de certaines personnes salariées.

Proposition n° 15

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

Actuellement notre convention collective prévoit les conditions de travail des personnes salariées qui sont rappelées sur les lieux du travail lorsqu'elles sont disponibles après leur quart de travail. Toutefois, des personnes salariées peuvent également être en disponibilité à leur domicile et plusieurs tâches peuvent être effectuées du domicile sans avoir à se déplacer sur les lieux du travail. De plus, des personnes salariées peuvent également être en disponibilité à leur domicile. Cette situation se produit beaucoup plus souvent et notre convention collective doit tenir compte de cette nouvelle réalité afin d'encadrer les conditions de travail dans lesquelles elles doivent effectuer ce travail à domicile.

Proposition n° 16

Que l'on introduise des conditions pour les personnes salariées en disponibilité à domicile.

Depuis un certain temps, le ministère de la Santé et des Services sociaux ordonne aux employeurs de mettre fin à la rotation des préposés aux bénéficiaires (PAB) en invoquant une stabilité pour les usagers. Considérant les graves répercussions sur la santé et la sécurité des PAB, nous pensons qu'il faut maintenir et encadrer les rotations dans nos conventions collectives. Afin de permettre la rotation des PAB et éviter que ce soit toujours les mêmes personnes qui travaillent avec les cas les plus lourds et ainsi répartir la charge de travail équitablement

Proposition n° 17

Que le principe de la rotation des départements pour les PAB en centre d'hébergement de soins de longue durée soit maintenu et que les parties locales conviennent des intervalles.

CIBLE 3 LA RÉVISION DE LA NOMENCLATURE ET L'AMÉLIORATION DE SON MÉCANISME DE MODIFICATIONS

Lors de la dernière ronde de négociation, un comité de travail paritaire entre la FSSS et le ministère de la Santé et des Services sociaux a été formé afin de réviser et de mettre à jour la nomenclature selon la lettre d'entente n° 45 (*Relative à la poursuite des travaux concernant la révision de la nomenclature*). À la suite de ces travaux, il y a eu des modifications et les discussions se poursuivent actuellement avec le MSSS et l'ensemble des organisations syndicales. Nous devons nous assurer que ces travaux d'actualisation continuent d'avancer afin de s'assurer que les libellés et les exigences reflètent la réalité, notamment en ce qui a trait aux modifications en terme de tâches et de fonctions, de délégations d'actes et d'activités réservées, de changements législatifs, de modifications de la formation et d'exigences requises pour exercer l'emploi.

Proposition n° 19

Que l'on revoie les appellations d'emploi et les libellés ainsi que les exigences (formation professionnelle et expérience) de la nomenclature.

Cette proposition vise à empêcher les employeurs d'ajouter de nouvelles exigences à celles déjà inscrites à la nomenclature pour éviter l'arbitraire patronal.

Proposition n° 20

Que les exigences du poste soient uniquement celles apparaissant à la nomenclature.

Nous devons revoir les conditions d'accessibilité aux postes considérant les problématiques persistantes pour les personnes salariées. Les employeurs n'en finissent plus de mettre en place divers moyens qui ont pour effet de rendre les postes non accessibles et cela donne libre cours à l'arbitraire patronal. De plus, lorsqu'il y a des tests, ceux-ci ne sont pas uniformes dans le réseau et laissent place également à l'arbitraire patronal.

Proposition n° 21

Que l'on revoie les conditions d'accessibilité au poste et lorsqu'il y a des tests nécessaires, ceux-ci devront être convenus et normalisés nationalement.

Dans l'ensemble du réseau, nous constatons une recrudescence de l'exigence de la connaissance de la langue anglaise lors des affichages de postes. Nous devons protéger notre droit de travailler en français, et ce, en conformité avec la Charte de la langue française. Ainsi, nous devons introduire dans notre convention collective des modalités pour restreindre cette exigence.

Proposition n° 22

Que l'on encadre le recours à l'exigence d'une autre langue que le français lors de l'affichage de poste.

Selon le mécanisme actuel de modifications à la nomenclature des titres d'emploi, le ministère de la Santé et des Services sociaux a un pouvoir discrétionnaire sur la création et sur la modification des titres d'emploi. Il y a certaines difficultés constatées dans l'application du mécanisme à plusieurs égards et ce constat est partagé par l'ensemble de l'intersyndicale. Nous souhaitons apporter lors de la prochaine négociation, des modifications à ce mécanisme, le tout en intersyndicale.

Proposition n° 24

Que l'on améliore l'article 31 (*Mécanisme de modifications à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire*) afin de rendre plus efficace le mécanisme de modifications à la nomenclature à plusieurs égards. Notamment, que le MSSS ne soit plus le seul à décider des modifications, que le comité national des emplois puisse également déterminer le rangement applicable à un titre d'emploi advenant une modification à un titre d'emploi.

Les dispositions actuelles exigent qu'une formation soit requise par l'employeur afin de pouvoir bénéficier des dispositions liées à la reconnaissance de scolarité additionnelle. Nous voulons plutôt négocier une liste, par titre d'emploi, des formations qui donneront accès à cette reconnaissance. L'employeur n'aura donc plus le droit d'en décider de façon discrétionnaire et cela éliminera les disparités d'application selon les établissements.

Proposition n° 25

Que l'on convienne nationalement de la liste des programmes d'études postsecondaires réputés requis en lien avec la reconnaissance de scolarité additionnelle (annexe O – *Reconnaissance de scolarité additionnelle*).

CIBLE 4 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

➤ **Modification à l'article 5**

Une personne salariée non syndiquée, qui porte une plainte de harcèlement psychologique devant la Commission des normes du travail, se fait entendre gratuitement. Alors que devant un arbitre de grief, les règles sont différentes. Nous croyons qu'il est possible d'améliorer les dispositions de la convention collective en faisant en sorte que l'employeur assume les frais des arbitres lors de ces auditions.

Proposition n° 27

Que lors d'arbitrage en lien avec le harcèlement psychologique, l'employeur assume les frais et les honoraires.

Le droit de consulter son dossier personnel est reconnu depuis fort longtemps. Par contre, l'employeur qui désire entreprendre des mesures, soit disciplinaires ou administratives, n'hésite pas à bonifier le dossier de notes complémentaires ou de correspondances diverses qui sont adressées directement à la personne salariée. Nous croyons que la personne salariée a le droit de connaître l'ensemble des éléments qui sont portés à son dossier.

Proposition n° 28

Que l'on modifie l'article 5.05 (*Dossier*) en bonifiant les éléments composant le dossier de la personne salariée.

Le droit de défense d'un membre débute par son droit d'être accompagné et assisté. Certains employeurs profitent de la vulnérabilité des personnes salariées pour compromettre leur besoin d'assistance. En limitant le rôle du syndicat lors de certaines rencontres, celui-ci se voit desservir le rôle de spectateur impuissant. Nous croyons important d'améliorer les dispositions de la convention collective afin que la personne salariée soit informée de ses droits et que l'employeur respecte le rôle des représentants du syndicat lors de ces rencontres.

Proposition n° 29

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 accompagné. De plus, le représentant syndical peut également l'assister durant cette rencontre.

Bien que les dispositions de la convention collective prévoient que les avis disciplinaires ne peuvent être évoqués après douze (12) mois de la commission des événements, les employeurs conservent ces avis dans les dossiers des personnes salariées et les soumettent lors des arbitrages. Nous croyons que cette pratique doit être corrigée afin de supporter les personnes salariées.

Proposition n° 30

Que les avis disciplinaires ou de suspension soient retirés du dossier de la personne salariée après douze (12) mois.

Avec la multiplication des sites de travail, il est très difficile de rejoindre les personnes salariées. Sans compter que lors de l'embauche, celles-ci ne sont pas informées de leurs droits. Lors de la remise des cotisations syndicales, l'employeur est tenu de transmettre un nombre limité d'informations au syndicat, alors qu'il détient des informations privilégiées qui pourraient permettre de mieux les représenter. Nous croyons qu'il est nécessaire de bonifier les dispositions de la convention collective afin que l'employeur nous transmette les informations pertinentes qu'il détient.

Proposition n° 31

Que le syndicat ait accès à l'information dont il a besoin afin de pouvoir joindre ses membres et assumer ses responsabilités.

Le dernier décret a modifié le titre de l'article 7 pour le simplifier à la notion de libérations syndicales, alors que les enjeux sont d'un autre ordre. Bien que le Code du travail donne de plus en plus de responsabilités aux représentants syndicaux, ceux-ci se voient limiter leur pouvoir de les exercer. Nous croyons que nous devons actualiser les dispositions de l'article 7 afin de permettre aux syndicats et à leurs représentants d'exercer pleinement leurs obligations tout en ayant les mêmes droits et avantages que les autres personnes salariées et leur offrir des lieux convenables pour exercer leurs fonctions.

Proposition n° 32

Que l'on améliore les dispositions de l'article 7 (*Libérations syndicales*) afin que les officiers syndicaux puissent remplir leurs mandats de façon adéquate et qu'ils ne subissent pas de préjudice lié à leur fonction et que l'employeur mette à leur disposition, en permanence, des locaux aménagés en nombre suffisants et convenables.

L'introduction dans notre convention collective en 2000 de la procédure d'arbitrage médical a eu des effets positifs, notamment en maintenant les prestations durant la période de contestation et en améliorant la rapidité de traitement des dossiers. Par contre, certaines situations ne sont pas couvertes par ce régime. Nous devons donc améliorer l'accès à cette procédure. De plus, nous devons revoir cette dernière afin de modifier certaines lacunes, comme la clarification de la récupération des montants ainsi que l'amélioration de la neutralité de la procédure et des arbitres.

Proposition n° 33

Que l'on améliore le processus d'arbitrage médical afin de corriger les situations problématiques vécues par les personnes salariées, tout en permettant un meilleur accès.

Les rencontres avec le médecin désigné par l'employeur sont de plus en plus nombreuses et peuvent avoir des impacts importants sur la personne salariée. Ces rencontres ont souvent lieu lorsque la personne salariée est vulnérable et elles représentent une source de stress supplémentaire, particulièrement lors des absences d'ordre psychologique. Nous voulons donc introduire la possibilité pour la personne salariée d'être accompagnée et assistée par un représentant syndical, lors de ces rencontres, si elle le désire.

Proposition n° 34

Que la personne salariée puisse être accompagnée et assistée par un représentant du syndicat lors d'une rencontre avec le médecin désigné par l'employeur.

AUTRES PROPOSITIONS

➤ **Mesures administratives**

Le ministère de la Santé et des Services sociaux publie des mesures administratives, qui ont parfois des impacts sur les conditions de rémunération des personnes salariées, sans nécessairement intégrer ces conditions de rémunération à la convention collective, ce qui lui laisse le pouvoir arbitraire d'y mettre fin. Par exemple, la mesure administrative temporaire visant les psychologues. Nous désirons mettre fin à cette façon de faire et nous assurer que ces mesures soient conventionnées.

Proposition n° 36

Que l'on intègre à la convention collective l'ensemble des mesures administratives qui ont des impacts sur la rémunération selon les conditions actuelles.

➤ **Disparité de traitement**

Certaines personnes salariées subissent une disparité de traitement par leur date d'embauche et par la date de la fin de leur scolarité. Nous croyons nécessaire de corriger ces inégalités.

Proposition n° 37

Que l'on règle la disparité de traitement de la personne salariée embauchée après le 14 mai 2006 aux fins de détermination de son quantum de congé annuel, tel que prévu à l'article 21 (*Congé annuel [vacances]*) ainsi que la lettre d'entente n° 50 (*Relative à la classification de certains infirmiers ou infirmières*).

➤ **Clause de parité**

Notre priorité de négociation ne sera certainement pas un objectif facile à atteindre dans le contexte politique actuel et nécessitera une grande solidarité de l'ensemble des membres.

Assumer du leadership c'est aussi être capable de faire des choix :

Afin de nous assurer de nous donner la crédibilité nécessaire auprès de la population et du gouvernement, nous avons dû faire des choix déchirants sur nos demandes à incidences monétaires en laissant tomber plusieurs demandes tout à fait légitimes, comme l'amélioration ou l'intégration de certaines primes dans nos conventions collectives. Mais dans un but d'unifier l'ensemble des membres vers l'atteinte de notre priorité, il était important de ne pas faire de demande qui pourrait diviser la solidarité et compromettre l'atteinte de notre priorité.

De plus, bien qu'il ne soit pas dans nos habitudes d'inscrire une clause de parité dans notre projet de convention collective, nous pensons cette fois qu'il est important de le faire.

Finalement, nous voulons nous assurer que le gouvernement n'utilise pas la tactique de diviser pour mieux régner en offrant des primes à certaines organisations syndicales en échange d'une baisse des augmentations salariales. Nous lançons ainsi un signe clair au gouvernement et à l'ensemble des organisations syndicales sur l'importance de notre priorité n° 1 : les salaires. Il en va de la pérennité du réseau.

Proposition n° 39

Que le CPNSSS s'engage à accorder automatiquement les gains ou les avantages supérieurs à incidences monétaires qui pourraient être obtenus dans les autres conventions collectives du secteur de la santé et des services sociaux.





Suivez-nous dans les médias sociaux!

facebook.com/FSSSCSN • twitter.com/FSSSCSN •
youtube.com/f3scsn • www.fsss.qc.ca

Comité de négociation FSSS-CSN
1 601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5