



Du bon

bord

Du bord du
personnel de la santé
et des services sociaux



Demandes sectorielles

Négociation 2023 du secteur public CSN

Publié par la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN)

Production : **Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP-CSN)**

Rédaction : **Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN)**

Logo (Du bon bord) : **Pier-Luc St-Germain**

Typographie : **Canal (Coppers and brasses)**

Graphisme : **Pier-Luc St-Germain, Jean Grégoire**

Novembre 2022

Table des matières

Du bord du personnel de la santé et des services sociaux

Introduction du comité et de l'équipe de négociation de la FSSS-CSN 4

Demands sectorielles

Orientation 1 : Humaniser les soins et les services 6

Orientation 2 : Valoriser le personnel et
rehausser le sentiment d'appartenance 10

Orientation 3 : Régler les iniquités et les problèmes de justice 18

Orientation 4 : Prendre soin des travailleuses et des travailleurs 20

Orientation 5 : Miser sur les services publics et la décentralisation 24

Autres revendications 28

Annexes

Annexe 1 30

Annexe 2 31

Du bord du personnel de la santé et des services sociaux

Ce document regroupe les demandes sectorielles que nous portons dans le cadre du renouvellement de la convention collective nationale.

Bien que nous ayons signé la convention collective le 4 novembre 2021, celle-ci arrive à échéance le 31 mars 2023. Ainsi, le cadre légal entourant notre négociation nous oblige à déposer notre cahier de demandes sectorielles au gouvernement au plus tard à la fin du mois d'octobre 2022, ce qui fait de cette période d'interrode l'une des plus courtes de notre histoire.

Pour y arriver, nous avons consulté les travailleuses et les travailleurs sur les sujets de négociation propres au réseau de la santé et des services sociaux à partir d'un sondage qui vous a été soumis au courant de l'hiver 2022 et par une tournée d'assemblées générales à la rentrée de l'automne 2022.

Il a été déterminé que la prochaine ronde de négociation s'articulerait autour de cinq grandes orientations :

- Humaniser les soins et les services;
- Valoriser le personnel et rehausser le sentiment d'appartenance;
- Régler les iniquités et les problèmes de justice;
- Prendre soin des travailleuses et des travailleurs;
- Miser sur les services publics et la décentralisation.

Par la suite, les syndicats de la FSSS-CSN ont adopté les demandes sectorielles : 27 demandes rassembleuses, ciblées et solidaires de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du réseau ! Pour le comité de négociation, dans un souci de tourner la page sur la gestion autoritaire du gouvernement qui a écarté plusieurs titres d'emploi de différentes mesures de reconnaissance qu'il a unilatéralement mises en place, il est essentiel que chaque catégorie de personnel soit concernée par l'ensemble de nos demandes de négociation.

De plus, considérant la conjoncture actuelle, les syndicats de la Fédération sont d'opinion qu'il faut tenter de mettre en place des alliances le plus large possible. En ce sens, un travail actif et continu est en cours avec les autres organisations syndicales du réseau de la santé et des services sociaux.

Finalement, ce sont les 120 000 membres du secteur public de la Fédération de la santé et des services sociaux – CSN qui porteront toutes et tous ensemble ces revendications porteuses dans le cadre de la présente ronde de négociation.

Du bord de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs de la santé et des services sociaux!

Du bord des solidarités!

Votre comité et équipe de négociation

LE COMITÉ ET L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE LA FSSS-CSN

Catégorie 1

Konstantin Mironov, Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires du CHU Sainte-Justine- CSN

Nadia Joly, Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires du CHU Sainte-Justine-CSN

Frédéric Lapierre Justin, représentant de la catégorie 1 de la FSSS-CSN

Catégorie 2

Guignard Élina, Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal - CSN

Ibrahim Ouedraogo, Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal - CSN

Guillaume Clavette, représentant de la catégorie 2 de la FSSS-CSN

Catégorie 3

Marie-Hélène Simard, Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration de la santé et des services sociaux du CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean - CSN

Vicky Ouellet, Syndicat du personnel administratif du CIUSSS de l'Estrie-CHUS - CSN

Simon Rochefort, représentant de la catégorie 3 de la FSSS-CSN

Catégorie 4

Éloïse Bélanger, Syndicat des travailleuses et travailleurs du CISSSMO-CSN-Estrie

Karen Langlois-Quintal, Syndicat des travailleuses et travailleurs du CISSSMO-CSN-Estrie

Roxanne Palardy, représentante de la catégorie 4 de la FSSS-CSN

FSSS-CSN

Josée Marcotte, vice-présidente au comité exécutif de la FSSS-CSN responsable du secteur public

Audrey Lefebvre-Sauvé, conseillère et porte-parole à la négociation du secteur public

Luc Bastien, conseiller à la négociation du secteur public

Louis-Martin Reid-Gaudet, conseiller à la négociation du secteur public

Nadine Rozon, conseillère à la négociation du secteur public

Gaëlle Vincent, employée de bureau à la négociation du secteur public

Orientation 1

Humaniser les soins et les services

Améliorer les mécanismes conventionnés favorisant le transfert des connaissances et le soutien professionnel est un enjeu central dans la capacité du réseau d'attirer et de retenir le personnel. Nous devons mettre en place des solutions pour que notamment, les personnes salariées se sentent soutenues et soient en mesure de développer les connaissances et les compétences essentielles pour garantir des soins et des services de qualité. De plus, il faut convenir de mesures venant valoriser les travailleuses et les travailleurs plus expérimentés qui sont en soutien à d'autres collègues. Afin que ces démarches soient un succès durable au bénéfice des usagers, il faut investir du temps et de l'argent.

Par exemple, lors du départ à la retraite de travailleuses ou travailleurs expérimentés, ou pour d'autres absences planifiées, il est impératif qu'un transfert de connaissances soit prévu avec la personne salariée qui prendra la relève. Une période de transfert adéquate et une reconnaissance de ce transfert des connaissances comme des congés additionnels font partie des solutions à mettre en place.

DEMANDE 1

1

Intégrer à la convention collective des mesures favorisant le transfert des connaissances et le soutien professionnel.

La question de l'autonomie professionnelle est centrale à l'exercice du travail pour les travailleuses et les travailleurs du réseau. Notre convention collective ne prévoit pourtant que très peu de dispositions pour venir renforcer cette autonomie. Par ailleurs, le décloisonnement des tâches engendre impérativement que les attributions des titres d'emploi soient revues afin que les tâches et les responsabilités déléguées par la législation en vigueur (par exemple, la *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé*) soient prises en compte dans l'organisation du travail.

Cette consolidation de l'autonomie professionnelle doit également se traduire par l'implication active de toutes les personnes salariées dans le choix des méthodes et des outils de travail nécessaires et appropriés à leurs pratiques. Nous affirmons qu'humaniser les soins et les services, c'est parfois se permettre d'user d'initiative professionnelle dans les méthodes et outils déployés, adaptés aux besoins des usagères et des usagers et aux types d'interventions, de soins et de services devant être prodigués. C'est ainsi que toutes les composantes des équipes de travail doivent être mises à contribution, peu importe la catégorie de personnel dont elles proviennent. C'est la pluridisciplinarité des équipes qui permet d'exercer son autonomie professionnelle à son plein potentiel.

De plus, la FSSS-CSN mène le combat depuis longtemps contre les outils managériaux et les méthodes de gestion de type Lean qui proviennent du secteur manufacturier. Ce mode de gouverne, mettant en compétition les travailleuses et les travailleurs en introduisant par exemple des critères de performance ou de travail minuté, n'est nullement adapté pour les contextes de soins et de services dans notre réseau.

DEMANDE 2

2

Améliorer et encourager l'autonomie professionnelle.

1. LOI MODIFIANT LE CODE DES PROFESSIONS ET D'AUTRES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ [HTTP://WWW2.PUBLICATIONSDUQUEBEC.GOUV.QC.CA/DYNAMICSEARCH/TELECHARGE.PHP?TYPE=5&FILE=2002C33F.PDF](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicsearch/telecharge.php?type=5&file=2002C33F.PDF)

Orientation 1

Humaniser les soins et les services

Lorsque le gouvernement libéral a imposé des compressions budgétaires importantes et adopté sous bâillon le projet de loi 100², forçant les établissements à diminuer leurs dépenses de fonctionnement en privilégiant le non-remplacement des départs à la retraite du personnel de bureau et de l'administration dans le réseau, cela a eu pour effet de diminuer considérablement le support clérical au personnel clinique.

En supprimant des postes occupés par le personnel administratif, plusieurs catégories de personnel, principalement la 1 et la 4, doivent dorénavant accomplir davantage de tâches administratives qui autrefois, étaient assumées par leurs collègues de la catégorie 3. Cela a entraîné des conséquences sur le travail de ces personnes salariées : trop de temps accordé à des tâches cléricales par rapport au temps accordé aux tâches relevant de la nature même de leur travail. Elles sont dorénavant submergées par d'autres tâches administratives et ne peuvent consacrer le temps qui devrait être requis à prodiguer des soins et dispenser des services que l'on veut humains et de qualité.

Il importe ainsi de mieux soutenir l'équipe interdisciplinaire et d'opter pour faire exécuter le travail par les bonnes personnes, et ce, particulièrement dans un contexte de pénurie de personnel. Nous croyons qu'il faut valoriser l'apport de chaque membre dans les équipes de travail. D'autre part, il apparaît qu'il y a nécessité de décharger certains titres d'emploi des tâches cléricales devant être accomplies par le personnel en soutien administratif. Il en va de l'offre de services adéquats pour la population. L'ajout de personnel administratif et la révision des procédés administratifs sont sans aucun doute des moyens pour atteindre cet objectif.

DEMANDE 3

3

Introduire des modalités afin de réduire le travail administratif des personnes salariées œuvrant auprès des usagers, et ce, au bénéfice du temps de soins et de services, notamment en ajoutant du personnel administratif.

2. LOI METTANT EN ŒUVRE CERTAINES DISPOSITIONS DU DISCOURS SUR LE BUDGET DU 30 MARS 2010 ET VISANT LE RETOUR À L'ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE EN 2013-2014 ET LA RÉDUCTION DE LA DETTE (SANCTIONNÉE LE 12 JUIN 2010) [HTTP://WWW2.PUBLICATIONSDUQUEBEC.GOUV.QC.CA/DYNAMICSEARCH/TELECHARGE.PHP?TYPE=5&FILE=2010C20F.PDF](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicsearch/telecharge.php?type=5&file=2010C20F.pdf)

Après plusieurs années de coupures, de réorganisations des services et des impacts de la pandémie de la COVID-19, il a été exposé au grand jour que nous accusons un manque de ressources afin d'être en mesure d'offrir des soins et des services de qualité aux usagers. Par le manque de personnel, même quand toutes et tous sont présents au travail, les conditions de pratique ont été mises à mal, occasionnant notamment de nombreuses situations de surcharge de travail, de détresse psychologique et physique tout en mettant en danger les usagers de notre précieux réseau public de santé et services sociaux (RSSS).

Le très récent rapport de la coroner, Me Géhane Kamel³, concernant 53 décès d'usagers survenus dans des milieux d'hébergement au cours de la première vague de la pandémie de la COVID-19 au Québec, est pour le moins accablant. Les recommandations de la coroner rejoignent plusieurs des revendications que nous portons depuis des années. Parmi ses recommandations, Me Kamel conclut que des ratios sécuritaires de professionnels en soins responsables d'un nombre déterminé de résidents dans les CHSLD devraient être implantés. Évidemment, elle se penchait spécifiquement sur la situation catastrophique qu'ont vécue les aîné-es et les travailleuses et travailleurs dans certains centres d'hébergement et de soins de longue durée privés et publics.

Il est grand temps de redresser la qualité des soins et des services afin d'offrir à la population ce à quoi elle est en droit de s'attendre, mais également pour permettre aux personnes salariées d'exercer leurs fonctions de manière plus humaine, plus sécuritaire. L'introduction de ratios à la convention collective, qui tient compte de la lourdeur des usagers, dans certains services ou titres d'emploi et dans diverses catégories, est un incontournable. D'ailleurs, dans certains

secteurs d'activité au Québec, il y a présence de ratios, notamment dans le milieu scolaire et dans les centres de la petite enfance. Pour les milieux hospitaliers, il existe certaines juridictions qui ont légiféré en ce sens, comme c'est le cas en Californie par exemple.

Les ratios permettent à la fois d'accroître la disponibilité des personnes salariées du RSSS auprès des usagers, de favoriser l'amélioration de la qualité des soins et des services et d'augmenter la dispensation sécuritaire de ces soins et services, autant pour les personnes salariées que pour la population qui en bénéficie.

DEMANDE 4

4

Introduire des ratios pour certains titres d'emploi ou services.

3. RAPPORT D'ENQUÊTE CONCERNANT 53 DÉCÈS SURVENUS DANS DES MILIEUX D'HÉBERGEMENT AU COURS DE LA PREMIÈRE VAGUE DE LA PANDÉMIE DE LA COVID-19 AU QUÉBEC [HTTPS://WWW.CORONER.GOUV.QC.CA/FILEADMIN/ENQUETES_PUBLIQUES/2020-EP00265-9.PDF](https://www.coroner.gouv.qc.ca/fileadmin/enquetes_publicques/2020-EP00265-9.pdf)

Orientation 2 | Valoriser le personnel et rehausser le sentiment d'appartenance

La nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux fait partie intégrante de la convention collective. Il est donc primordial d'examiner régulièrement son contenu, considérant notamment l'évolution constante des tâches et responsabilités des différents titres d'emploi ainsi que les exigences requises, et d'inclure les modifications appropriées à la nomenclature. En plus, l'évolution des attributions peut nécessiter la création de nouveaux titres d'emploi. Particulièrement dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre, il est nécessaire de préciser les exigences requises pour exercer les fonctions afin d'éviter l'arbitraire patronal, éliminer les disparités et améliorer l'accès aux postes.

Dans certains cas, l'évaluation du rangement doit être revue afin que les travailleuses et les travailleurs puissent bénéficier d'un juste salaire. Il faut par exemple s'assurer que l'on accorde enfin le bon rangement aux titres d'emploi pour lesquels il n'y a toujours pas de rangement déterminé au comité national des emplois ou ceux pour lesquels il y a une disparité avec des emplois similaires dans le réseau de l'éducation ou de la santé.

DEMANDE 5

5

Modifier et améliorer la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire afin d'adapter celles-ci aux nouvelles réalités du réseau de la santé et des services sociaux, de corriger les incohérences salariales, et améliorer les mesures d'accès aux postes et de reconnaissance de scolarité additionnelle.

Valoriser le personnel contribuant à l'intégration de leurs nouveaux collègues dans les différents milieux de travail est essentiel pour attirer et retenir la main-d'œuvre. Nous devons donc établir des conditions de travail optimales afin d'encourager le parrainage, de favoriser la formation et de valoriser les tâches liées à l'initiation et l'orientation des personnes salariées dans de nouveaux milieux de travail. En plus, trop souvent, celles et ceux qui sont chargés de ces tâches ne disposent pas du temps nécessaire pour remplir leurs fonctions de façon convenable. Cette demande est primordiale pour développer l'expertise de la main-d'œuvre tout en accordant une reconnaissance des personnes salariées s'acquittant de ces tâches.

DEMANDE 6

6

Accorder une juste reconnaissance salariale aux personnes salariées qui doivent effectuer les tâches d'initiation, d'orientation, de formation et de parrainage et s'assurer de leur donner le temps et les outils nécessaires à l'accomplissement de ces tâches.

Orientation 2 | Valoriser le personnel et rehausser le sentiment d'appartenance

Dans un souci d'attraction et de rétention, certains milieux ou situations de travail, en raison de leurs réalités spécifiques ou contraignantes, nécessitent que l'on prévoie des mesures particulières pour les personnes salariées qui y travaillent. Pensons par exemple au personnel œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves du comportement (TGC)⁴, déployé notamment dans les résidences à assistance continue (RAC), en soins de longue durée⁵, dans les milieux carcéraux, dans les soins critiques⁶, dans le Grand Nord⁷ et dans la région frontalière de l'Outaouais. Bien que des conditions particulières soient déjà prévues à la convention collective pour certaines personnes salariées œuvrant dans ces milieux, il est nécessaire d'améliorer l'accès à ces mesures et de les bonifier, notamment par un élargissement de l'accessibilité à celles-ci afin qu'elles « suivent » le patient.

En plus, certaines localités sont aux prises avec des problèmes majeurs d'attraction et de rétention. Il y a donc lieu de mettre en place des mesures particulières.

Finalement, la réalité du réseau qui fait en sorte que des soins et des services sont nécessaires 7 jours par semaine, 24 heures par jour, impose aux travailleuses et aux travailleurs des cadres horaires moins attrayants. Il est donc impératif de convenir de conditions qui favoriseront le maintien en poste des personnes salariées travaillant notamment sur les quarts de soir, de nuit et de fin de semaine.

DEMANDE 7

7

Améliorer et bonifier les mesures pour le travail effectué dans des milieux ou situations contraignantes et aux prises avec des problèmes d'attraction et de rétention.

4. LETTRE D'ENTENTE NO 33 RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE ŒUVRANT AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE PRÉSENTANT DES TROUBLES GRAVES DU COMPORTEMENT
5. PARAGRAPHE 9.19 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 2021-2023, LETTRE D'ENTENTE NO 40 RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE DE LA CATÉGORIE DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX ŒUVRANT AUPRÈS D'UNE CLIENTÈLE EN CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE ET ANNEXE T (CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES D'UN CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE TRAVAILLANT DANS UNE UNITÉ SPÉCIFIQUE)
6. PARAGRAPHES 9.16 À 9.19 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 2021-2023
7. LETTRE D'ENTENTE NO 37 RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE ŒUVRANT DANS UN ÉTABLISSEMENT DU GRAND NORD

Le manque de reconnaissance est assurément l'un des éléments pouvant expliquer l'énorme problématique d'attraction et de rétention dans le RSCS. D'ailleurs, la prime d'ancienneté⁸ stagne depuis 1964, soit l'année de son introduction dans la convention collective. La hauteur de cette prime n'a jamais été révisée. Bien que tout ne repose pas que sur l'aspect financier, nous croyons qu'une prime de reconnaissance croissante avec les années d'engagement dans l'organisation est une mesure concrète et accessible par laquelle l'employeur pourrait démontrer de la reconnaissance et de la gratitude envers l'appartenance à l'organisation et l'engagement à long terme des personnes salariées. Contrairement aux modalités d'application de la prime d'ancienneté, cette nouvelle reconnaissance doit s'apprécier nonobstant le titre d'emploi.

DEMANDE 8

8

Transformer la prime d'ancienneté en prime de reconnaissance, que celle-ci soit significativement augmentée et qu'elle soit applicable à toutes les personnes salariées, et mettre en place d'autres mesures pour valoriser l'expérience.

Au chapitre de l'attraction, de la valorisation et de la rétention du personnel, l'aspect des congés annuels ressort constamment. Actuellement, les personnes salariées accumulent des jours ouvrables additionnels de congés annuels à compter de la 17^e année de service. Ainsi, la 5^e semaine de congé annuel n'est acquise qu'à compter de la 25^e année de service dans le RSCS. Nous demandons donc de devancer l'acquisition de la 5^e semaine de congé annuel ainsi que l'introduction d'une 6^e semaine de vacances.

DEMANDE 9

9

Devancer la 5^e semaine de congé annuel et ajouter une 6^e semaine de congé annuel.

Orientation 2 | Valoriser le personnel et rehausser le sentiment d'appartenance

La reconnaissance du personnel doit également passer par la reconnaissance du travail de chaque personne salariée en surplus des heures régulières de travail. Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre, sans cet apport supplémentaire des personnes salariées, le RSSS ne serait pas en mesure de fournir des soins et des services à la population québécoise. C'est pourquoi il y a lieu d'améliorer et de bonifier les dispositions de la convention collective à l'égard du temps supplémentaire et des disponibilités en surplus des heures régulières de travail.

En effet, les différentes équipes de travail doivent pouvoir compter sur de nouvelles mesures attrayantes et volontaires pour combler les quarts de travail dépourvus de ressources et pour nous permettre d'éliminer le recours au temps supplémentaire obligatoire (TSO) et à la garde obligatoire. À cet effet, le TSO et la garde obligatoire imposés aux travailleuses et aux travailleurs contre leur volonté sont des situations inacceptables qui doivent être enrayées immédiatement. Le temps supplémentaire est d'ailleurs souvent le reflet de problèmes sous-jacents d'organisation du travail, de déploiement des ressources et du mode de gestion exercé par les employeurs. Ce n'est pas aux travailleuses et travailleurs d'en payer le prix! Ainsi, nous demandons le paiement des heures supplémentaires au taux double en plus d'un dédommagement supplémentaire pour les quarts de travail acceptés ou imposés à la dernière minute.

Nous devons aussi dédommager de façon beaucoup plus intéressante les personnes salariées qui mettent de côté plusieurs moments de leur vie personnelle au bénéfice de l'employeur, et ce, en assurant des périodes

de disponibilité en surplus des heures régulières de travail. À cet effet, nous devons doubler l'allocation de disponibilité⁹ afin que les personnes salariées puissent bénéficier de deux (2) heures de salaire à taux simple par période de huit (8) heures de disponibilité.

Également, les travailleuses et travailleurs du réseau sont trop souvent appelés à travailler à effectifs réduits dans leur service. Il y a donc lieu de mettre en place des mesures pour reconnaître l'apport des membres des équipes de travail se retrouvant dans cette situation.

De surcroît, nous ne pouvons faire abstraction des inégalités entre les différents titres d'emploi en ce qui concerne certaines règles sur l'accès au temps supplémentaire. Dans le contexte de pénurie actuel, les professionnel-les des catégories 1, 3 et 4 ne peuvent obtenir une pleine compensation pour leurs heures supplémentaires. Ceux-ci doivent, en grande partie, reprendre ces heures en temps chômé et à taux régulier. Par souci d'équité et afin de décourager l'imposition du temps supplémentaire chez les professionnel-les de ces catégories, tout le travail effectué au-delà des heures normales de travail doit être payé au taux majoré.

DEMANDE 10

10

Bonifier et améliorer les règles et la rémunération pour les heures effectuées en temps supplémentaire et en disponibilité, et ajouter des mesures pour les personnes salariées appelées à travailler à effectifs réduits.

9. PARAGRAPHE 19.06 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 2021-2023

La reconnaissance de l'apport des travailleuses et des travailleurs à l'organisation, c'est aussi mettre en place des mesures faisant en sorte que ceux-ci n'aient pas à payer pour exercer leur profession. Effectivement, certaines professions dont les actes sont réservés requièrent de détenir par exemple un permis, une certification ou d'être membre d'un ordre professionnel. De plus, les frais liés à ces conditions nécessaires à la pratique sont exigés, pour plusieurs personnes, à de nombreux moments au cours d'une carrière. Cette situation a donc un impact direct sur la rémunération de plusieurs personnes salariées du réseau, alors que pourtant, c'est l'employeur qui bénéficie des effets positifs de la mise à jour des connaissances et des compétences de nos membres ayant ces obligations.

DEMANDE 11

11

Rembourser les droits d'exercice exigés par les ordres professionnels ou autres droits liés aux conditions d'exercice.

Orientation 2 | Valoriser le personnel et rehausser le sentiment d'appartenance

La valorisation du personnel doit également se traduire par l'accès à des mesures relatives au développement des connaissances et des compétences. Bien que la convention collective actuelle prévoit des budgets à cet effet, il y a lieu de bonifier ceux-ci.

D'abord, on observe une disparité entre les enveloppes accordées aux différentes catégories de personnel pour le développement des ressources humaines¹⁰. Sur ce point, il faut notamment augmenter les sommes prévues pour les catégories de personnel 2 et 3.

De plus, en matière d'intégration et d'accompagnement dans les milieux de travail, de formation continue et de développement des compétences, il importe de mettre en place des solutions.

Le budget dédié à l'encadrement professionnel du personnel de la catégorie 1 nouvellement embauché vient à échéance le 30 mars 2023¹¹, et la situation est la même pour le budget concernant la formation et le développement des compétences des infirmières praticiennes spécialisées¹². Ces budgets dédiés doivent être intégrés de façon permanente à la convention collective.

Finalement, tout comme c'est le cas pour les budgets de développement des ressources humaines¹³, les sommes non utilisées au cours d'une année pour les autres budgets spécifiques en lien avec le développement des compétences¹⁴ visant les catégories 1 et 4 doivent pouvoir être reportées à l'année suivante.

DEMANDE 12

12

Améliorer et pérenniser, le cas échéant, les modalités et la hauteur des différents budgets liés au développement des ressources humaines et de la pratique professionnelle.

10. PARAGRAPHE 13.01 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 2021-2023

11. LETTRE D'ENTENTE NO 30 RELATIVE À L'ENCADREMENT PROFESSIONNEL DU PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES NOUVELLEMENT EMBAUCHÉ

12. LETTRE D'ENTENTE NO 55 RELATIVE À LA FORMATION ET AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES INFIRMIÈRES PRATICIENNES SPÉCIALISÉES

13. PARAGRAPHE 13.01 DE LA CONVENTION COLLECTIVE 2021-2023

14. LETTRES D'ENTENTE NO 30 ET 55, ET PARAGRAPHE 13.03 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 2021-2023

DEMANDE 13

13

Convenir des balises sur le télétravail.

Depuis les deux dernières années, le télétravail s'est développé pour plusieurs titres d'emploi et secteurs d'activité. D'ailleurs, dès le début de la pandémie, la FSSS-CSN a porté une demande concernant le télétravail et un comité interronde¹⁵ a traité du sujet, entre autres. Quoique le MSSS ait proposé une politique-cadre aux établissements en février 2022 seulement, celle-ci est nettement incomplète, en plus d'écarter le syndicat du processus sur la détermination des conditions entourant la mise en place du télétravail. Nous constatons que pour la très grande majorité des syndicats, aucune entente n'est intervenue avec l'employeur sur ces importantes conditions de travail liées au télétravail. Nous devons nous assurer, par exemple, que le télétravail demeure volontaire et accessible si la nature des fonctions le permet et que les personnes salariées s'acquittent de leurs tâches dans un environnement sécuritaire, avec l'équipement et les outils de travail appropriés, fournis et entretenus par l'employeur. Les parties doivent donc convenir des règles et des conditions conventionnées devant être mises en place concernant le télétravail.

15. LETTRE D'ENTENTE NO 50 RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL DE TRAVAIL SUR LES PROBLÉMATIQUES DE MAIN-D'ŒUVRE D'ATTRACTION, ET RÉTENTION ET DE VALORISATION DES EMPLOIS

Orientation 3

Régler les iniquités et les problèmes de justice

Tout comme c'était le cas lors du dernier renouvellement de la convention collective, l'enjeu de la judiciarisation de nos relations de travail demeure préoccupant. En effet, les travailleuses et travailleurs aux prises avec des situations particulières dont découlent des litiges et des griefs ne voient leur dossier réglé qu'au bout de plusieurs mois, voire plusieurs années. Malheureusement, les employeurs ne semblent pas saisir qu'il est aussi dans leur intérêt de rapidement trouver des solutions à ces problèmes.

Il est notamment important de donner suite dès maintenant aux travaux découlant de la lettre d'entente no 66 (Relative à la création d'un comité national de travail sur l'amélioration des mécanismes de règlement des litiges, le règlement des griefs, l'arbitrage et l'arbitrage médical) qui démontrent qu'il est plus qu'urgent de bonifier la convention collective afin de régler plus rapidement les litiges.

Ainsi, afin d'améliorer l'accès à la justice, nous revendiquons :

- La mise en place obligatoire d'un mécanisme de médiation-arbitrage ;
- L'obligation de communiquer préalablement la preuve avant un arbitrage ;

- La mise en place d'un mécanisme de traitement des demandes de reclassification des personnes salariées ;
- Un meilleur accès aux informations dont le syndicat a besoin afin d'assumer ses responsabilités, de mieux représenter et de joindre ses membres ;
- La mise sur pied obligatoire d'un comité local ad hoc de médiation des griefs à l'entrée en vigueur de la convention collective.

DEMANDE 14

14

Améliorer l'accès à la justice afin de favoriser et d'accélérer le traitement et le règlement des litiges et griefs et adapter la convention collective aux nouvelles technologies.

DEMANDE 15

15

Bonifier et améliorer les allocations de déplacement.

Personne ne devrait payer pour travailler. Avec la hausse marquée de l'indice des prix à la consommation (IPC) et la flambée du prix de l'essence, il y a lieu d'améliorer les remboursements des frais de déplacement, et ce, à plusieurs niveaux, notamment :

- En augmentant l'indemnité kilométrique ;
- En abolissant la borne de 8 000 km ;
- En ajoutant une indemnité minimale pour chaque jour d'utilisation d'un véhicule automobile personnel ;
- En augmentant les indemnités de repas lors de déplacements à l'extérieur de l'établissement ;
- En éliminant les frais de stationnement pour l'ensemble des personnes salariées dans les installations de l'employeur.

En plus, afin de favoriser l'utilisation de moyens de transport verts, il y a lieu d'intégrer à la convention collective des mesures spécifiques sur le sujet.

Orientation 4 | Prendre soin des travailleuses et des travailleurs

Prendre soin du personnel, c'est notamment leur offrir des conditions leur permettant de concilier plus facilement la vie professionnelle et la vie personnelle.

Bien que nous croyons qu'un bon bout de chemin a été réalisé au cours des dernières rondes de négociation en matière de conciliation famille-travail-études (CFTÉ), entre autres au chapitre du régime de congé de CFTÉ¹⁶, il y a encore place à l'amélioration.

Les personnes salariées ont besoin de plus de flexibilité pour faire face aux différentes exigences de la vie familiale, professionnelle et personnelle. Il y a lieu d'élargir les motifs pour accéder au régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire, par exemple en permettant aux personnes salariées de s'acquitter de leurs obligations liées à la garde ou à l'éducation de leurs enfants ou de ceux de leur conjoint-e ainsi que de leurs petits-enfants. En

plus, il faut améliorer certaines conditions d'accès au régime, notamment en permettant l'accès à ce régime aux personnes salariées non-détentrices de poste.

Également, force est de constater que les comités locaux CFTÉ¹⁷ ne sont pas mis en place. Nous revendiquons ainsi la mise sur pied obligatoire de ces comités au sein des établissements.

Finalement, deux des dix journées pour responsabilité familiale¹⁸, journées circonscrites à la *Loi sur les normes du travail*¹⁹, doivent être rémunérées.

DEMANDE 16

16

Bonifier et améliorer les mesures de conciliation famille-travail-études.

16. LETTRE D'ENTENTE NO 39 RELATIVE AU RÉGIME DE CONGÉ DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES AVEC ÉTALEMENT DE SALAIRE

17. LETTRE D'ENTENTE NO 15 RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET AUX ÉTUDES

18. PARAGRAPHE 25.08 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 2021-2023

19. ARTICLE 79.7 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL [HTTPS://WWW.LEGISQUEBEC.GOUV.QC.CA/FR/DOCUMENT/LC/N-1.1](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/LC/N-1.1)

DEMANDE 17

17

Améliorer certaines dispositions de l'article 23 (Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie, d'assurance salaire) afin de mieux soutenir les personnes salariées en période d'invalidité.

Bien qu'à la dernière ronde de négociation nous ayons bonifié quelques éléments au chapitre de l'assurance salaire et de l'invalidité, il y a lieu d'améliorer certaines dispositions dans le but de mieux soutenir les personnes salariées en invalidité. En ce sens, il est nécessaire de mieux encadrer les retours progressifs au travail après les 104 premières semaines d'invalidité²⁰. Nous voulons également nous attarder sur la période de requalification pour une nouvelle invalidité, particulièrement lorsque l'employeur tarde à réintégrer une personne salariée au travail²¹.

Par ailleurs, les personnes salariées en invalidité, en plus d'être dans un état de vulnérabilité physique ou psychologique, subissent une pression importante sur le plan financier. À cet égard, il faut réagir aux demandes incessantes des employeurs concernant des pièces justificatives ou renseignements exigés afin qu'ils assument eux-mêmes les frais de ces demandes.

Finalement, il est nécessaire de mieux encadrer le transfert des dossiers des personnes salariées vers l'assureur pour le régime d'invalidité de longue durée afin d'éviter le bris de prestation.

20. PARAGRAPHE 23.17 ALINÉA C) DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 2021-2023

21. PARAGRAPHE 23.04 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 2021-2023

Orientation 4 | Prendre soin des travailleuses et des travailleurs

Nous sommes inquiets pour la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs. Ces préoccupations se sont d'ailleurs accentuées au cours de la crise sanitaire, particulièrement face au manque d'équipement de protection individuel et à l'impact psychologique de la crise comme telle. Les effets de la surcharge de travail jumelés aux conditions de travail difficiles, la violence subie dans plusieurs milieux et le manque d'équipement adéquat nous obligent paritairement à trouver des solutions permettant aux travailleuses et aux travailleurs du réseau de demeurer en santé.

Il y a donc lieu d'accorder une importance particulière à ce chapitre. Pensons notamment à l'amélioration des dispositions sur le harcèlement psychologique, le renforcement du paritarisme, le partage de l'information entre les parties, l'amélioration des mécanismes conventionnés pour mieux agir en prévention, la disponibilité d'outils de travail appropriés, l'introduction de mesures spécifiques pour les situations d'éclosion, d'épidémie

et de pandémie, spécialement le principe de précaution et, bien entendu, la bonification des mesures à la convention collective à la suite de la sanction du projet de loi 59 (*Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*), survenue le 6 octobre 2021²².

Sur ce dernier volet, il est nécessaire de bonifier à plusieurs égards les mandats du comité conjoint local de santé et sécurité et d'introduire des dispositions visant le représentant à la prévention.

DEMANDE 18

18

Améliorer les dispositions de la convention collective en matière de santé et sécurité afin de mieux protéger les travailleuses et les travailleurs et pour contrer la violence tant physique que psychologique.

22. PROJET DE LOI NUMÉRO 59 - SANCTIONNÉ (2021, CHAPITRE 27) [HTTP://WWW2.PUBLICATIONSDUQUEBEC.GOUV.QC.CA/DYNAMICSEARCH/TELECHARGE.PHP?TYPE=5&FILE=2021C27F.PDF](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicsearch/telecharge.php?type=5&file=2021C27F.pdf)

Lors de la dernière ronde de négociation, nous avons porté plusieurs revendications visant la protection de l'environnement. Malheureusement, le gouvernement ne semblait pas comprendre l'urgence d'agir sur le sujet dans nos milieux de travail.

Encore aujourd'hui, on constate, notamment dans les différents établissements du réseau, l'utilisation massive de matériaux non recyclés et jetables, sans égard aux impacts néfastes sur l'environnement. De plus, la pandémie de COVID-19 nous a clairement démontré l'importance de procéder, entre autres, à des achats locaux. Ce sont des sujets qui préoccupent les travailleuses et les travailleurs du réseau, en plus de trouver écho dans la population en général.

DEMANDE 19

19

Mettre sur pied des comités locaux de travail paritaire sur l'environnement et le développement durable.

Orientation 5 | Miser sur les services publics et la décentralisation

La pénurie de main-d'œuvre et la perte de l'expertise publique amènent les établissements du réseau à se tourner vers l'entreprise privée. Sans égard au secteur, l'utilisation de services privés à l'intérieur des établissements du réseau nous prive collectivement du développement de notre propre expertise.

Les messages publics gouvernementaux affirmant son intention de développer davantage la place du privé dans le réseau sont fort préoccupants dans la mesure où, à l'occasion de la ronde de négociation de 2015, les parties ont convenu d'introduire dans la convention collective un nouvel énoncé de principe sur la valorisation, la promotion et la préservation des services publics²³.

Nous devons maintenant réclamer plus que des principes et forcer le gouvernement à passer de la parole aux actes ! Il en va de la qualité et de la sécurité des soins et des services que l'on offre à la population.

En ce sens, nous exigeons dès maintenant un plan de rapatriement vers le public, et ce, pour l'ensemble des soins et des services ainsi que des mesures pour éliminer la main-d'œuvre indépendante.

DEMANDE 20

20

Introduire des mesures afin d'éliminer toute forme de privatisation des soins et des services et de partenariats public-privé, et forcer le retour de notre expertise et des services déjà privatisés dans le giron des services publics.

23. PARAGRAPHE 3.10 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 2021-2023

Nous avons assisté au cours des dernières années à la mise en œuvre de plusieurs projets de centralisation de services, notamment dans le secteur des services alimentaires, des buanderies et des laboratoires. Malheureusement, ces centralisations peuvent entraîner des conséquences négatives sur les soins et les services de proximité offerts à la population, en plus d'avoir des impacts dévastateurs sur les conditions de travail de l'ensemble du personnel. Également, dans ces réorganisations, les organisations syndicales ne sont que trop souvent placées devant le fait accompli.

Par ailleurs, il est important de souligner que ces centralisations peuvent également entraîner des conséquences sur l'environnement. Effectivement, la centralisation de certains services peut créer davantage de déplacements au détriment d'actions locales, entraînant une hausse de l'empreinte carbone y étant associée. Pensons entre autres à la centralisation des groupes d'approvisionnement, des cuisines ou d'autres centralisations nécessitant plusieurs transports sur de longues distances.

Avec la fin de l'état d'urgence sanitaire, il faut convenir de la mise en place d'un moratoire afin de nous permettre d'étudier les effets des centralisations projetés sur les travailleuses et les travailleurs, mais également sur la qualité et la sécurité des soins et des services de proximité à la population québécoise.

DEMANDE 21

21

Mettre en place un moratoire sur les projets de centralisation locaux, régionaux ou nationaux jusqu'au moment où les travaux d'analyse et d'évaluation des effets de ces projets sont réalisés.

Orientation 5 | Miser sur les services publics et la décentralisation

L'attrait pour œuvrer dans le secteur privé est particulièrement marqué pour certaines professions. En effet, les conditions de travail et de pratique, souvent difficiles dans le réseau public de la santé et des services sociaux, jumelées aux piètres conditions de rémunération poussent bon nombre de personnes soit à débiter ou à poursuivre leur carrière dans le secteur privé, en espérant des conditions plus avantageuses, moins pénibles et plus flexibles. Il y a lieu de mettre en place dès maintenant des mesures pour enrayer cet exode vers le secteur privé pour certaines professions. Ceci aura un impact positif tant sur l'attraction et la rétention que sur la pénurie de main-d'œuvre et la charge de travail.

DEMANDE 22

22

Convenir de mesures particulières pour enrayer l'exode vers le secteur privé pour les titres d'emploi les plus touchés par cette problématique.

Le réseau était bien mal préparé à l'accentuation des problèmes de pénurie de main-d'œuvre, et ce, bien avant l'arrivée de la pandémie de la COVID-19. Pourtant, ces problèmes auraient pu être atténués si le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) ainsi que les établissements du réseau s'étaient prêtés à un exercice sérieux de planification de la main-d'œuvre. Avec des données accessibles et à jour, portant notamment sur la démographie du personnel, sur le taux de roulement et sur les prévisions des besoins à venir, nous serions en mesure de constater les secteurs et les titres d'emploi les plus vulnérables.

Ainsi, un exercice paritaire sur la planification de la main-d'œuvre nous permettrait d'anticiper à court, moyen et long terme les besoins en main-d'œuvre en plus de prévoir, le cas échéant, les ajustements requis en matière d'ajout d'effectifs selon la démographie québécoise. Par ailleurs, un lieu paritaire d'échanges nous permettrait collectivement de bénéficier de solutions négociées pour mettre en place des mesures dans des secteurs névralgiques, notamment en créant des liens avec le réseau de l'éducation quant à la formation initiale ou la reconnaissance d'acquis.

DEMANDE 23

23

Mettre sur pied un comité national paritaire sur la planification de la main-d'œuvre dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Autres revendications

Le dernier renouvellement de la convention collective nationale comportait divers travaux à accomplir pendant la période d'intertronde avec la partie patronale. Considérant la très courte période d'intertronde et son chevauchement sur le début de la préparation de notre négociation en cours, il y a lieu de prévoir dans nos revendications une intégration éventuelle des recommandations syndicales à la fin des différents travaux.

À cet effet, vous trouverez à l'annexe 1 la liste des lettres d'entente à la convention collective visées par cette demande.

DEMANDE 24

24

La FSSS-CSN complètera ses revendications avec les recommandations de la partie syndicale aux comités de travail et autres travaux intertrondes mis en place à la suite de la négociation 2020.

Comme à chaque renouvellement de la convention collective, cette revendication intègre différents principes généraux.

DEMANDE 25

25

Convenir des éléments suivants en vue du renouvellement de la convention collective :

- Pérennisation de l'ensemble des mesures financières prévues à la convention collective ou hors convention collective ;
- Intégration automatique des gains et avantages supérieurs, à incidence monétaire, qui ont été et qui pourraient être convenus dans les autres conventions collectives du secteur de la santé et des services sociaux ;
- Reconduction de l'ensemble des sommes et des mesures actuellement prévues à la convention collective et hors convention collective, à l'exception de celles pour lesquelles les parties conviennent de modifications.

Au cours des dernières négociations, nous avons convenu avec le gouvernement de certaines conditions de travail temporaires comportant des échéances. Ces échéances en pleine négociation de la convention collective sont un obstacle dans nos discussions. Il est important de convenir le plus tôt possible du maintien de ces mesures jusqu'à l'entrée en vigueur de la prochaine convention collective afin que les travailleuses et les travailleurs ne perdent pas de bénéfices avant que nous puissions obtenir une entente sur les nouvelles conditions de travail.

DEMANDE 26

26

Toute prime, toute allocation, toute majoration ou tout autre montant ou budget prenant fin le 30 mars ou le 30 septembre 2023 sont maintenus jusqu'à l'entrée en vigueur d'une prochaine convention collective.

Nous voudrions convenir d'un protocole de fin de négociation avec l'employeur.

DEMANDE 27

27

Dans le cadre de l'entente à conclure, les parties conviennent d'un protocole de fin de négociation.

Annexe 1

LISTE DES LETTRES D'ENTENTE À LA CONVENTION COLLECTIVE 2021-2023 PORTANT SUR DES TRAVAUX OU DES COMITÉS INTERRONDES

- **Lettre d'entente no 10** relative à la création d'un comité national intersyndical sur la révision du mécanisme de modification à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux;
- **Lettre d'entente no 31** relative à la mise en place d'un projet pilote visant l'uniformisation des tests de qualification des exigences requises pour la dotation de certains titres d'emploi de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration;
- **Lettre d'entente no 32** relative à l'élaboration d'un cadre de référence et d'un référentiel de tâches pour certains titres d'emploi du personnel de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration;
- **Lettre d'entente no 35** relative à l'ajout d'effectifs, au rehaussement des postes à des postes à temps complet, à la titularisation, à certaines modalités pour rendre le temps complet attractif et à l'utilisation du temps supplémentaire, de la disponibilité en dehors des heures de travail et de la main-d'œuvre indépendante pour la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires;
- **Lettre d'entente no 41** relative aux frais de stationnement;
- **Lettre d'entente no 50** relative à la création d'un comité national de travail sur les problématiques de main-d'œuvre d'attraction, et rétention et de valorisation des emplois;
- **Lettre d'entente no 51** relative à la création d'un comité national de travail visant la stabilisation des équipes de préposés aux bénéficiaires œuvrant en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) et d'auxiliaires aux services de santé et sociaux œuvrant au soutien à domicile;
- **Lettre d'entente no 53** relative à la création d'un comité national de travail concernant la charge de travail du personnel de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux;
- **Lettre d'entente no 56** relative au forum visant la santé globale des personnes salariées;
- **Lettre d'entente no 59** relative à l'actualisation et à la modernisation de la convention collective;
- **Lettre d'entente no 64** relative à l'ajout d'effectifs, à la stabilisation des équipes, au soutien et à la reconnaissance des intervenants œuvrant auprès de la clientèle en Centre jeunesse (CJ);
- **Lettre d'entente no 65** relative à la mise en place de certains projets pilotes locaux;
- **Lettre d'entente no 66** relative à la création d'un comité national de travail sur l'amélioration des mécanismes de règlement des litiges, sur le règlement des griefs, l'arbitrage et l'arbitrage médical;
- **Lettre d'entente no 67** relative à la création d'un comité national de travail concernant les personnes salariées travaillant dans certains territoires aux prises avec des problèmes de disponibilité de main-d'œuvre.

Annexe 2

LISTE DES DEMANDES

Demande 1

Intégrer à la convention collective des mesures favorisant le transfert de connaissances et le soutien professionnel.

Demande 2

Améliorer et encourager l'autonomie professionnelle.

Demande 3

Introduire des modalités afin de réduire le travail administratif des personnes salariées œuvrant auprès des usagers, et ce, au bénéfice du temps de soins et de services, notamment en ajoutant du personnel administratif.

Demande 4

Introduire des ratios pour certains titres d'emploi ou services.

Demande 5

Modifier et améliorer la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire afin d'adapter celle-ci aux nouvelles réalités du réseau de la santé et des services sociaux, de corriger les incohérences salariales, et d'améliorer les mesures d'accès aux postes et de reconnaissance de scolarité additionnelle.

Demande 6

Accorder une juste reconnaissance salariale aux personnes salariées qui doivent effectuer les tâches d'initiation, d'orientation, de formation et de parrainage et s'assurer de leur donner le temps et les outils nécessaires à l'accomplissement de ces tâches.

Demande 7

Améliorer et bonifier les mesures pour le travail effectué dans des milieux ou des situations contraignantes et aux prises avec des problèmes d'attraction et de rétention.

Demande 8

Transformer la prime d'ancienneté en prime de reconnaissance, que celle-ci soit significativement augmentée et qu'elle soit applicable à toutes les personnes salariées, et mettre en place d'autres mesures pour valoriser l'expérience.

Demande 9

Devancer la 5e semaine de congé annuel et ajouter une 6e semaine de congé annuel.

Demande 10

Bonifier et améliorer les règles et la rémunération pour les heures effectuées en temps supplémentaire et en disponibilité, et ajouter des mesures pour les personnes salariées appelées à travailler à effectifs réduits.

Demande 11

Rembourser les droits d'exercice exigés par les ordres professionnels ou autres droits liés aux conditions d'exercice.

Demande 12

Améliorer et pérenniser, le cas échéant, les modalités et la hauteur des différents budgets liés au développement des ressources humaines et de la pratique professionnelle.

Demande 13

Convenir des balises sur le télétravail.

Demande 14

Améliorer l'accès à la justice afin de favoriser et d'accélérer le traitement et le règlement des litiges et griefs et adapter la convention collective aux nouvelles technologies.

Demande 15

Bonifier et améliorer les allocations de déplacement.

Annexe 2

Demande 16

Bonifier et améliorer les mesures de conciliation famille-travail-études.

Demande 17

Améliorer certaines dispositions de l'article 23 (Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie, d'assurance salaire) afin de mieux soutenir les personnes salariées en période d'invalidité.

Demande 18

Améliorer les dispositions de la convention collective en matière de santé et sécurité afin de mieux protéger les travailleuses et les travailleurs et pour contrer la violence tant physique que psychologique.

Demande 19

Mettre sur pied des comités locaux de travail paritaire sur l'environnement et le développement durable.

Demande 20

Introduire des mesures afin d'éliminer toute forme de privatisation des soins et des services et de partenariats public-privé, et forcer le retour de notre expertise et des services déjà privatisés dans le giron des services publics.

Demande 21

Mettre en place un moratoire sur les projets de centralisation locaux, régionaux ou nationaux jusqu'au moment où les travaux d'analyse et d'évaluation des effets de ces projets sont réalisés.

Demande 22

Convenir de mesures particulières pour enrayer l'exode vers le secteur privé pour les titres d'emploi les plus touchés par cette problématique.

Demande 23

Mettre sur pied un comité national paritaire sur la planification de la main d'œuvre dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Demande 24

La FSSS-CSN complètera ses revendications avec les recommandations de la partie syndicale aux comités de travail et autres travaux interrondes mis en place à la suite de la négociation 2020 (mettre note de bas de page la référence à l'annexe 1).

Demande 25

Convenir des éléments suivants en vue du renouvellement de la convention collective :

- Pérennisation de l'ensemble des mesures financières prévues à la convention collective ou hors convention collective ;
- Intégration automatique des gains et avantages supérieurs, à incidence monétaire, qui ont été et qui pourraient être convenus dans les autres conventions collectives du secteur de la santé et des services sociaux ;
- Reconduction de l'ensemble des sommes et des mesures actuellement prévues à la convention collective et hors convention collective, à l'exception de celles pour lesquelles les parties conviennent de modifications.

Demande 26

Toute prime, toute allocation, toute majoration ou tout autre montant ou budget prenant fin le 30 mars ou le 30 septembre 2023 sont maintenus jusqu'à l'entrée en vigueur d'une prochaine convention collective.

Demande 27

Dans le cadre de l'entente à conclure, les parties conviennent d'un protocole de fin de négociation.



FSSS.NEGO@CSN.QC.CA