



Cible 3 : L'obtention de mesures de rétention et d'attraction pour contrer les impacts de la pénurie de main-d'œuvre

Nous sommes aux prises avec un grave problème de pénurie de personnel, une situation avec laquelle nous allons devoir composer pendant quelques années encore. Cette problématique dépasse largement le secteur des soins infirmiers et s'étend désormais à toutes les catégories de personnel. Il est essentiel de mettre en place des mesures de rétention et d'attraction pour l'ensemble du personnel. Ces mesures permettront de lutter contre la surcharge de travail et l'épuisement de nos membres. Elles permettront également de préserver l'expertise ainsi que la qualité des services et des soins qui sont offerts dans le réseau public.



Primes

Proposition 31

Que l'on majore les primes de soir, de nuit et de fin de semaine.

Proposition 32

Que l'on ajoute une prime pour la ou le salarié-e qui initie, entraîne ou forme une ou des personnes, incluant des stagiaires.

Proposition 33

Que l'on introduise une prime de dangerosité pour la ou le salarié-e qui dispense des services à une clientèle imprévisible ou potentiellement violente.

Proposition 34 (cette proposition concerne les catégories 1 et 2)

Que soit majorée la prime de soins intensifs et qu'on l'applique à la notion de soins critiques (soins intensifs, urgence, salle d'opération, unité de néonatalogie, soins des grands brûlés, unité coronarienne et hémodynamie), et que cette prime s'élargisse à l'ensemble du personnel de la catégorie 1 et aux préposé-es aux bénéficiaires.

Proposition 35

Que toutes les conditions prévues pour la ou le salarié-e des établissements, des ailes ou des unités psychiatriques s'appliquent également aux salarié-es qui travaillent avec la clientèle en santé mentale (prime et congé mobile), et que ces conditions visent l'ensemble du personnel.



Proposition 41
(cette proposition concerne la catégorie 1)

Que l'on modifie la définition de salarié-e à temps partiel pour les salarié-es en soins infirmiers et cardio-respiratoires de la manière suivante : la ou le salarié-e à temps partiel détient un poste qui comporte un minimum de quatorze (14) quarts par vingt-huit (28) jours (annexe V, article 2.01).

Proposition 42
(cette proposition concerne les catégories 1 et 2)

Que l'on introduise une lettre d'entente relative aux expériences-pilotes d'horaires de douze (12) heures dans le cadre des mesures pour contrer la pénurie de personnel en soins cliniques. Que les parties nationales conviennent des critères préalables pour décider d'initier ces expériences-pilotes, des établissements visés et des modalités d'application.

Proposition 43
(cette proposition concerne la catégorie 1)

Que l'on introduise un programme de préceptorat-mentorat inspiré du programme ministériel de soutien clinique et qu'on en prévoit les modalités.

Conversion des heures

Proposition 44

Que l'on réintroduise l'ancienne lettre d'entente no 2 concernant la conversion des heures et qu'on en révisé le contenu.

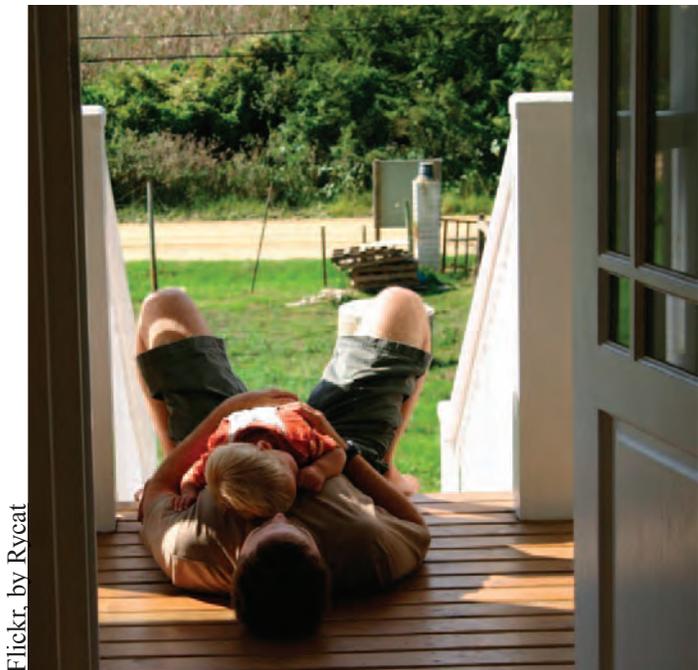


Cible 4 : La révision de la nomenclature incluant l'accessibilité aux postes

Nous n'avons pas eu l'espace nécessaire au cours de la dernière négociation pour revoir les appellations d'emploi et les conditions d'accessibilité aux postes. La volonté patronale n'y était pas! Depuis ce temps, les problèmes persistants que nous avons avec la nomenclature imposée par le gouvernement n'ont fait que s'aggraver. En effet, le décret est venu accroître les problèmes quant à l'accessibilité aux postes et donner libre cours à l'arbitraire patronal. Il est impératif que les travaux de création et de révision des appellations d'emploi, des libellés et des exigences s'effectuent à cette négociation-ci.

Proposition 49

Que l'on revienne les appellations d'emploi, les libellés et les conditions d'accessibilité aux postes, et que les exigences normales du poste soient uniquement celles apparaissant aux libellés des appellations d'emploi.



Cible 5 : L'obtention de mesures de conciliation famille-travail-études

Notre société a changé et le réseau de la santé et des services sociaux est loin de s'être adapté aux nouvelles réalités de la famille. En effet, les femmes sont de plus en plus nombreuses à demeurer au travail avec des enfants en bas âge. Dans la majorité des familles, les deux conjoints travaillent. Les pères qui souhaitent s'investir font face à plusieurs obstacles. Parallèlement, le nombre de familles monoparentales est en progression et de plus en plus de personnes doivent agir comme aidantes et aidants naturels. Actuellement, notre convention collective est assez silencieuse sur la question de la conciliation famille-travail-études. De plus, les employeurs possèdent un regard très discrétionnaire sur cette question.



Proposition 53

Que dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties locales mettent sur pied un comité de conciliation famille-travail-études et que les parties nationales définissent son mandat, sa composition, son rôle et son fonctionnement. Que le comité local mette en œuvre une ou des mesures concrètes durant la présente convention collective. De plus, les salarié-es représentant le syndicat sont libéré-es selon les dispositions prévues à l'article 7.13.

Congés pour responsabilités familiales

Proposition 54

Que les congés pour responsabilités parentales prévus à l'article 22.29B et C deviennent des congés pour responsabilités familiales;

Qu'ils visent : son enfant, l'enfant de son conjoint, son conjoint, son père, sa mère, le conjoint de sa mère ou de son père, un frère, une sœur, un petit-enfant ou ses grands-parents;

Qu'à l'article 22.29B, on ajoute les mots : « santé mentale et grave accident »;

Que le nombre de jours de congés prévu à l'article 22.29C passe de six (6) à dix (10), dont trois (3) jours avec solde et qu'ils soient fractionnables en demi-journées.

Congés pour décès

Proposition 55

Que les congés prévus à l'article 25.01-1 s'appliquent au décès du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou de son ex-conjoint père ou mère de son enfant. Que les congés pour décès prévus à l'article 25.01-2 s'appliquent aussi au conjoint de la mère ou du père. Que ces journées puissent être prises de façon discontinue.

Proposition 56

Qu'en plus des congés prévus à l'article 25.01, l'employeur accorde une semaine de congé sans solde si une ou un salarié-e doit se rendre à l'extérieur du pays à l'occasion du décès d'un membre de sa famille, tel que mentionné dans les trois (3) alinéas de l'article 25.01.

Horaire de quatre jours**Proposition 57**

Que l'on remplace les mots « Les parties locales peuvent convenir » par « Les parties locales conviennent », à l'annexe P (relative à l'horaire de quatre (4) jours).

Congé à traitement différé**Proposition 58**

Que l'on introduise dans l'article portant sur le régime à traitement différé, un congé de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) mois pour permettre à la ou le salarié-e de poursuivre des études à temps complet dans un établissement reconnu.



Flickr, by Guindo

Cible 6 : L'amélioration de la qualité de vie au travail

L'amélioration de la qualité de vie au travail était l'un des thèmes retenus lors de la dernière ronde de négociation. Nous revenons à la charge dans cette négociation pour ajouter des mesures pour améliorer la qualité de vie au travail des membres. Il faut prendre davantage notre place dans l'organisation du travail, notamment avec la création de comités paritaires pour améliorer les conditions et le climat de travail et mieux déterminer les besoins de formation.

Unités prothétiques

Proposition 59

Que l'on reconnaisse la notion d'unité prothétique, incluant les critères à respecter, et que l'on accorde les mêmes conditions que celles applicables à la ou le salarié-e des unités spécifiques.



Comité d'organisation du travail

Proposition 60

Que dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties locales mettent sur pied un comité sur l'organisation du travail et que les parties nationales définissent son mandat, sa composition, son rôle et son fonctionnement. De plus, les salarié-es représentant le syndicat sont libéré-es selon les dispositions prévues à l'article 7.13.

Formation

Proposition 61

Que le cours d'initiation à l'approche des usagers psychiatriques s'applique à la ou le salarié-e qui travaille auprès d'une clientèle vivant des problèmes de santé mentale (annexe A).

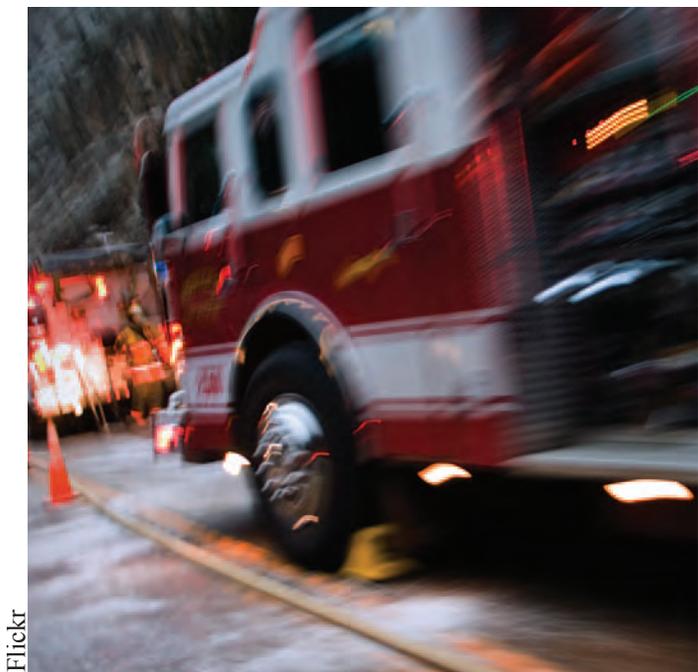
Proposition 62

Que l'on introduise une clause à l'article 13 mentionnant qu'une entente entre les parties est nécessaire pour l'utilisation des sommes consacrées au développement des ressources humaines.

Programme d'aide aux employé-es

Proposition 63

Que l'employeur ait l'obligation de mettre en place un programme d'aide aux employé-es (PAE).



Cible 7 : La bonification des mesures en matière de santé et sécurité du travail

Les salarié-es du réseau sont aux prises avec de nombreux problèmes en matière de santé et de sécurité du travail. La Fédération a lancé récemment une campagne de sensibilisation à l'intention de ses syndicats pour faire de la prévention en santé et sécurité. Les statistiques et les recherches sur le sujet sont là pour le démontrer; les cas de lésions professionnelles sont nombreux et les problèmes de santé mentale augmentent à un rythme effarant. Pourtant, le gouvernement refuse toujours de reconnaître le réseau de la santé et des services sociaux comme un secteur prioritaire, en dépit de nos demandes répétées. Quel paradoxe!

Nos syndicats doivent composer avec des moyens limités et souvent sans le support de l'employeur pour faire de la prévention auprès de leurs membres et pour les soutenir dans leur épreuve. Pour pallier la non-reconnaissance du réseau comme un secteur prioritaire dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), nous visons à intégrer les chapitres de la Loi dans notre convention collective, ce qui nous permettra d'atteindre les mêmes objectifs.



Autres propositions

Proposition 68

Que l'on effectue les concordances nécessaires avec les lois d'ordre public, et ce, pour l'ensemble des dispositions de la convention collective.



COMITÉ DE NÉGOCIATION FSSS
1601, avenue De Lorimier,
Montréal, Québec, H2K 4M5

Téléphone (514) 598-2285
Télécopieur (514) 598-2459
comite.nego@fsss.qc.ca



www.fsss.qc.ca
www.secteurpublic.info