

2015 NÉGO

fSSS  CSN

Rapport de
négociation

Présenté au conseil fédéral de
négociation sectorielle
regroupée du secteur public

LA MALBAIE - NOVEMBRE 2015

Rencontres de négociation

État de la situation :

- 36 rencontres régulières du 30 octobre 2014 au 24 septembre 2015
- 21 rencontres en comité restreint en mode exploratoire dont certaines durant plus d'une journée (en blitz)
- Un total de 57 rencontres de négociation

Rencontres de négociation

Discussions en mode exploratoire (5 blitz)

- **1^{er} blitz** en comité restreint du 29 septembre au 8 octobre 2015, soit 10 rencontres consécutives
- **2^e blitz** en comité restreint du 13 au 29 octobre 2015, soit 4 rencontres par semaine
- **3^e blitz** en comité restreint les 2, 3, 4 et 10 novembre 2015

Rencontres de négociation

Discussions en mode exploratoire (5 blitz)

- **4^e blitz** en comité restreint les 12 et 13 novembre 2015 pour 48 heures consécutives
- **5^e blitz** en comité restreint les 19 et 20 novembre 2015 pour 16 heures consécutives
- **Un total de 21 rencontres en blitz**

État de la situation :

Les demandes du CPNSSS

ORIENTATION 1

**VISER UNE MEILLEURE
DISPONIBILITÉ ET
FLEXIBILITÉ DE LA MAIN-
D'ŒUVRE**

Viser une meilleure flexibilité et disponibilité de la main-d'œuvre

1.1 Leviers nationaux

1.1.1 Possibilité de monnayer certains congés à taux simple (**demande retirée**)

1.1.2 Retirer des primes

- Primes majorées de soir et de nuit
- Prime majorée de soins critiques
- Prime de non-chevauchement de 2 % (**demande retirée**)

Viser une meilleure flexibilité et disponibilité de la main-d'œuvre

1.1.3

- Retirer l'obligation de maintenir le nombre d'heures hebdomadaires de travail prévu pour un titre d'emploi d'une convention collective antérieure (**demande retirée**)
- Retirer l'obligation pour les parties locales de convenir d'un nombre d'heures hebdomadaires différent de celui prévu pour le titre d'emploi et conséquemment retirer l'exception applicable pour le personnel de la catégorie 1 (**demande retirée**)

Viser une meilleure flexibilité et disponibilité de la main-d'œuvre

1.1.4 Revoir les dispositions en lien avec la semaine normale de travail, le temps supplémentaire et la règle de 16 heures :

- Retirer la clause relative à l'intervalle de 16 heures lors d'un changement de quart aux fins de la rémunération en temps supplémentaire
(demande retirée)

Viser une meilleure flexibilité et disponibilité de la main-d'œuvre

1.1.4 (suite)

- Prévoir que le temps supplémentaire soit payable uniquement après la semaine normale de travail ou sur une base autre qu'hebdomadaire
(demande retirée)
- Retirer les clauses qui prévoient que les semaines régulières de travail sont réparties sur un maximum de 5 jours.
(demande retirée)

Viser une meilleure flexibilité et disponibilité de la main-d'œuvre

1.2 Promotion au palier national de mesures permettant aux parties locales d'adapter leur organisation du travail à l'évolution du réseau

1.2.1 Faciliter l'application et favoriser la mise en place d'horaires atypiques

- Mettre en place des horaires atypiques et des quarts de rotation sans l'obligation d'en convenir avec les syndicats
(demande retirée)

Viser une meilleure flexibilité et disponibilité de la main-d'œuvre

1.2.1 (suite)

- Modifier l'application de la prime de quart de rotation pour avoir un pourcentage unique de 1,5 % sur les heures effectivement travaillées
- Prévoir que la prime de quart de rotation soit versée sans distinction du quart de travail ou de proportion de cycle de rotation accompli (nous convenons de poursuivre les discussions dans le cadre du mécanisme permanent de négociation)

Viser une meilleure flexibilité et disponibilité de la main-d'œuvre

1.2.2 Introduire une lettre d'entente visant la renégociation de certaines dispositions locales qui visent les questions liées à la disponibilité et à la flexibilité de la main-d'œuvre et à l'organisation du travail (demande retirée – s'il y avait des particularités, cela sera discuté au niveau des dispositions locales)

Viser une meilleure flexibilité et disponibilité de la main-d'œuvre

1.2.3 Explorer des avenues relativement à la mise en place de mesures visant à :

- Améliorer la performance des établissements et l'efficacité de l'organisation des services et de la prestation de travail
- Augmenter la disponibilité et la flexibilité de la main-d'œuvre
- Maximiser la présence au travail
- Favoriser la réduction des ratios d'assurance salaire et la durée des invalidités
- Etc. (demande retirée)

ORIENTATION 2

**ASSURER UNE GESTION
EFFICIENTE DES
RESSOURCES**

Assurer une gestion efficace des ressources

2.1 Procédure de mise à pied et régime de sécurité d'emploi

2.1.1 Revoir les mesures spéciales prévues à la convention collective et les regrouper selon les trois situations possibles suivantes :

- Réorganisation interne au sein de l'établissement ou fusion d'établissements
- Réorganisation/fermeture avec transfert de clientèle ou de service de l'établissement vers un ou d'autres établissements
- Fermeture totale de l'établissement sans transfert de clientèle vers un autre établissement
(demande modifiée – diapositive suivante)

Demande modifiée de la façon suivante :

Prévoir, à la procédure de mise à pied, l'ajout des mesures spéciales non prévues, soit :

- Fermeture totale ou partielle d'un ou de plusieurs services avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres services
- Fermeture totale d'un établissement sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement
- Changement d'oeuvre sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement

En accord avec la demande patronale

Assurer une gestion efficace des ressources

2.1.2 Prévoir que les personnes salariées visées par une mesure spéciale suivent la clientèle ou le service et, faute d'emplois disponibles, celles bénéficiant de la sécurité d'emploi soient inscrites sur l'équipe de remplacement de l'établissement ou des établissements qui prennent en charge la clientèle ou la vocation transférée
(demande retirée)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.1.3 Prévoir la redistribution des personnes salariées entre les différents établissements d'une même région sociosanitaire lors d'une fermeture sans transfert de clientèle ou de service, d'un transfert de clientèle ou de service vers un ou plusieurs établissements, de la fermeture totale de l'établissement ou de la destruction totale de l'établissement par le feu ou autrement
(demande retirée)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.1.4 Ajouter aux principes généraux actuels prévus dans la procédure de supplantation et/ou de mise à pied ou de sécurité d'emploi celui à l'effet que les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi détiennent une priorité sur tout poste vacant ou nouvellement créé, et ce, avec ajustement de salaire en fonction du titre d'emploi et des heures de travail conformément aux nouvelles règles prévues à l'article relatif à la sécurité d'emploi
(demande retirée)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.1.5 Prévoir que l'assignation d'une personne salariée sur l'équipe de remplacement se fasse par ordre inverse d'ancienneté dans un poste comparable, et ce, peu importe l'unité de négociation
(demande retirée)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.1.6 Remplacer les procédures de remplacement dans l'établissement et dans la localité par une seule procédure de remplacement dans l'établissement. Cette procédure prévoit une séquence de remplacement en fonction d'une durée et d'un rayon progressifs et tient compte de la taille de l'établissement et de la présence ou non de postes comparables au sein de ce dernier. Faire les concordances en lien avec cette nouvelle procédure dans les différentes dispositions de la convention collective (demande retirée en partie – discussions à poursuivre)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.1.7 Sauf pour la personne salariée embauchée de sa propre initiative dans un autre établissement ou, dans le cas où il existe une personne salariée mise à pied et bénéficiant de la sécurité d'emploi pour qui il s'agit d'un poste situé dans l'aire de remplacement, prévoir que la prime de mobilité et les frais de déménagement, le cas échéant, sont payables à la personne salariée qui accepte un poste à l'extérieur de l'aire de remplacement prévue selon les conditions applicables à la date de sa mise à pied
(demande retirée)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.1.8 Retirer la lettre d'entente prévoyant un nombre maximal d'infirmières auxiliaires et de puéricultrices-garde-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi pouvant être inscrites à l'ensemble des SRMO
(demande retirée)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.1.9 Retirer toutes les dispositions traitant du SRMO, du comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi, du comité paritaire national ainsi que des recours et transférer la responsabilité du remplacement et du recyclage des personnes salariées mises à pied et bénéficiant de la sécurité d'emploi à l'établissement où elles sont inscrites sur l'équipe de remplacement
(demande retirée)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.1.10 Prévoir, pour les personnes salariées mises à pied et bénéficiant de la sécurité d'emploi qui sont inscrites au SRMO à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, que leur établissement d'origine devient responsable de leur remplacement
(demande retirée)

Procédure de mise à pied et régime de sécurité d'emploi

Les discussions se poursuivent
actuellement sur la base de
nos demandes suite à
l'adoption du projet de loi 10

Assurer une gestion efficace des ressources

2.2 Régime d'assurance salaire

2.2.1 Prévoir à la notion d'invalidité que :

- Le suivi médical doit prévoir un plan de traitement avec période prévue de consolidation (**demande retirée**)
- À défaut de respecter les traitements prescrits par le médecin traitant, l'employeur puisse cesser les prestations d'assurance salaire sans pour autant mettre un terme à l'invalidité (**demande retirée**)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.2.2 Augmenter les périodes de requalification comme suit :

- Moins de 60 jours si la durée de l'invalidité est inférieure à 78 semaines
- Moins de 90 jours si la durée de l'invalidité est égale ou supérieure à 78 semaines et inférieure à la 100^e semaine
- Moins de 120 jours si la durée de l'invalidité est égale ou supérieure à la 100^e semaine
(demande retirée)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.2.3 Prévoir que l'employeur puisse, sur recommandation de son médecin désigné ou avec l'accord du médecin traitant, assigner temporairement une personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance salaire, prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel, à des fonctions correspondant à ses capacités résiduelles, et ce, sans qu'il y ait interruption de la période d'invalidité. Cette assignation ne peut avoir pour effet d'interrompre la période d'invalidité ni de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance salaire au-delà 104 semaines de prestation pour cette invalidité (**demande retirée**)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.2.4 Prévoir que la personne salariée bénéficiant d'une période de réadaptation soit prioritairement affectée à la liste de rappel, sans égard à son ancienneté
(demande retirée)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.2.5 Préciser le mandat du médecin-arbitre à trancher, sous réserve du respect des règles de déontologie, entre l'opinion du médecin traitant ou celle du médecin désigné par l'employeur, exclusivement sur les sujets suivants :

- L'inexistence de l'invalidité
- La date de cessation de l'invalidité
- La capacité à effectuer une période de réadaptation ou son prolongement
- La capacité à effectuer une assignation temporaire ou son prolongement (retiré)
- L'existence ou non de limitations fonctionnelles permanentes
(toujours en discussion sur la base de nos demandes)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.2.6 Prévoir que la personne salariée puisse aussi contester tout litige relatif à la décision de l'employeur à l'effet d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une assignation temporaire et à l'existence ou non de limitations fonctionnelles permanentes
(demande retirée)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.2.7 Prévoir que l'ensemble des dossiers d'arbitrages médicaux soit soumis au greffe du CPNSSS dès le début de la procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité (**demande retirée**)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.2.8 Prévoir qu'une personne salariée bénéficiant d'un congé sans solde ou partiel sans solde, qui utilise un droit de retour anticipé, devienne admissible au régime d'assurance salaire uniquement à compter de la date de retour au travail initialement prévue (**demande retirée**)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.3 Coûts inhérents au règlement de litiges

2.3.1 Introduire, lors du traitement d'un litige pour harcèlement, une étape préalable de rencontre entre les parties en présence du plaignant pour tenter de trouver une solution avant la judiciarisation du dossier
(demande retirée)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.3.2 Prévoir la possibilité que les parties locales puissent convenir, par écrit, de prolonger les délais en ce qui a trait à la procédure menant à un recours en cas de fardeau de tâche (**demande retirée**)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.3.3 Prévoir que les honoraires et les frais du médecin-arbitre ou de l'arbitre de grief soient assumés par la partie qui a perdu le litige relatif à une invalidité ou a un congédiement (**demande retirée**)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.3.4 Dans le cas où la date de cessation de l'invalidité émise par le médecin désigné par l'employeur est confirmée par le médecin-arbitre, prévoir que la récupération des sommes versées en trop en invalidité s'effectue à compter de cette date (**demande retirée**)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.3.5 Retirer la disposition relative à la présence des assesseurs du recours en cas de fardeau de tâche et du mécanisme de modifications à la nomenclature

(demande retirée dans le cas du mécanisme de modifications à la nomenclature)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.4 Libérations syndicales

2.4.1 Maintenir le nombre de jours de libérations syndicales suivant les barèmes actuellement prévus à la convention collective, réunir les banques de libérations syndicales internes et externes et prévoir que les exclusions identifiées à la convention collective soient incluses dans la nouvelle banque

(demande retirée – toujours en discussion sur la base de nos demandes)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.4.2 Prévoir que toute libération d'une personne salariée pour activités syndicales, avec ou sans solde, soit accordée en autant que l'employeur puisse assurer la continuité des activités du service et que le remplacement de la personne salariée libérée n'entraîne pas le recours au temps supplémentaire ou à la main-d'oeuvre indépendante (**demande retirée**)

Assurer une gestion efficace des ressources

2.4.3 Retirer l'exception prévoyant que l'établissement ne peut remettre en question une libération syndicale interne convenue au moins dix jours à l'avance.
(demande retirée)

ORIENTATION 3

**MODERNISER LES
DISPOSITIONS RELATIVES À
CERTAINS BÉNÉFICES DE LA
CONVENTION COLLECTIVE
ET RÉVISER LE MÉCANISME
DE MODIFICATIONS À LA
NOMENCLATURE**

Moderniser les dispositions relatives à certains bénéficiaires de la c. c. et réviser le mécanisme de modifications à la nomenclature

3.1 Prévoir que les personnes salariées en disponibilité pouvant accomplir leur travail à partir de leur domicile soient seulement rémunérées pour les heures travaillées au lieu d'être rémunérées sur la base du rappel au travail (**demande retirée**)

Moderniser les dispositions relatives à certains bénéfiques de la c. c. et réviser le mécanisme de modifications à la nomenclature

3.2 Retirer la compensation monétaire pour la personne salariée qui bénéficiait de la prime de formation postscolaire, antérieurement au 5 décembre 1969, du supplément de 5 \$ payable au technologue en médecine nucléaire (radio-isotopes) en poste le 5 décembre 1969 et du différentiel de 2 \$ payable aux infirmiers ou infirmières auxiliaires ou auxiliaires diplômés de la région de Québec qui en bénéficiaient au 5 décembre 1969 (**demande acceptée – aucune personne concernée**)

Moderniser les dispositions relatives à certains bénéfiques de la c. c. et réviser le mécanisme de modifications à la nomenclature

3.3 Modifier la clause portant sur la reconnaissance de la formation additionnelle au diplôme de 1^{er} cycle pour que seule la formation au-delà du diplôme requis pour l'exercice de l'emploi donne droit a un avancement d'échelon
(demande retirée)

Moderniser les dispositions relatives à certains bénéfiques de la c. c. et réviser le mécanisme de modifications à la nomenclature

3.4 Prévoir que l'admissibilité au régime de congé à traitement différé soit après 36 mois de service (**demande retirée**)

3.5 Prévoir un délai de deux ans à la clause d'amnistie et prolonger ce délai de la même période que toutes absences (**demande retirée**)

Moderniser les dispositions relatives à certains bénéfiques de la c. c. et réviser le mécanisme de modifications à la nomenclature

3.6 Produire une seule liste comportant toute l'information prévue à la c.c. concernant le régime syndical et les retenues syndicales par période financière (13 périodes par an) et prévoir la transmission électronique, lorsque disponible
(demande retirée)

3.7 Retirer l'obligation pour l'employeur de préciser, par écrit, lors de l'entrée en vigueur de la c.c., le titre d'emploi de la personne salariée et sa situation dans l'échelle de salaire
(demande retirée)

Moderniser les dispositions relatives à certains bénéfices de la c. c. et réviser le mécanisme de modifications à la nomenclature

3.8 Prévoir que l'établissement puisse moduler l'utilisation de son budget des ressources humaines tout en respectant la hauteur du budget négocié pour la durée de la convention collective
(demande retirée)

3.9 Retirer les dispositions qui prévoient le prix des repas (demande retirée)

Moderniser les dispositions relatives à certains bénéfiques de la c. c. et réviser le mécanisme de modifications à la nomenclature

3.10 Adapter le texte de la convention collective en y introduisant le titre d'emploi d'infirmière clinicienne spécialisée, lorsque requis. (ajout du titre d'emploi à l'article 1.01 de l'annexe N)

3.11 Faire la mise à jour des annexes et revoir les lettres d'entente et d'intention (discussion à poursuivre)

Moderniser les dispositions relatives à certains bénéfiques de la c. c. et réviser le mécanisme de modifications à la nomenclature

Mécanisme de modifications à la nomenclature

3.12 Revoir le mécanisme de modifications à la nomenclature incluant le fonctionnement du comité national des emplois (ci-après désigné CNE) et le processus d'arbitrage
(demande retirée)

Dispositions générales

3.12.1 Retirer la possibilité pour un syndicat ou regroupement syndical de demander seul la création d'un nouveau titre d'emploi à la nomenclature (demande retirée)

Moderniser les dispositions relatives à certains bénéfices de la c. c. et réviser le mécanisme de modifications à la nomenclature

Comité national des emplois (CNE)

3.12.2 Prévoir que le mécanisme n'est applicable que dans les seuls cas où il y a une demande de création d'un nouveau titre d'emploi à la nomenclature

(demande retirée)

3.12.3 Prévoir une période fixe de 12 mois à compter de la création d'un nouveau titre d'emploi durant laquelle les fonctions de ce titre d'emploi seront considérées aux fins d'évaluation par le CNE **(demande retirée)**

Moderniser les dispositions relatives à certains bénéfiques de la c. c. et réviser le mécanisme de modifications à la nomenclature

3.12.4 Prévoir que le titre d'emploi doit être occupé depuis au moins 12 mois et que c'est cette période qui doit servir aux fins de l'évaluation du titre d'emploi par le CNE
(demande retirée)

3.12.5 Prévoir que les parties doivent se rencontrer au plus tard 60 jours précédant la première année d'anniversaire de création du titre d'emploi pour déterminer les modalités du processus d'enquête (demande retirée)

Moderniser les dispositions relatives à certains bénéfiques de la c. c. et réviser le mécanisme de modifications à la nomenclature

Procédure d'arbitrage

3.12.6 Modifier la procédure d'arbitrage actuelle pour une procédure d'arbitrage accélérée sur dossier notamment en prévoyant que les parties soient appelées à y déposer un rapport d'évaluation (**demande retirée**)

3.12.7 Abroger la possibilité pour l'arbitre d'inclure d'autres fonctions aux fins d'exercer sa juridiction et prévoir que tout élément, toute tâche ou toute fonction qui n'a pas été considéré par les parties au CNE ne peut être retenu par l'arbitre (**demande retirée**)

Moderniser les dispositions relatives à certains bénéfiques de la c. c. et réviser le mécanisme de modifications à la nomenclature

Changement de salaire à la suite d'une reclassification

3.12.8 Prévoir que la nouvelle échelle salariale soit appliquée rétroactivement à la date à laquelle la personne occupe le poste nouvellement créé ou, au plus tôt, à la date de création du titre d'emploi
(demande retirée)

NEGO 2015

CIBLE 1 :
Contrer la privatisation

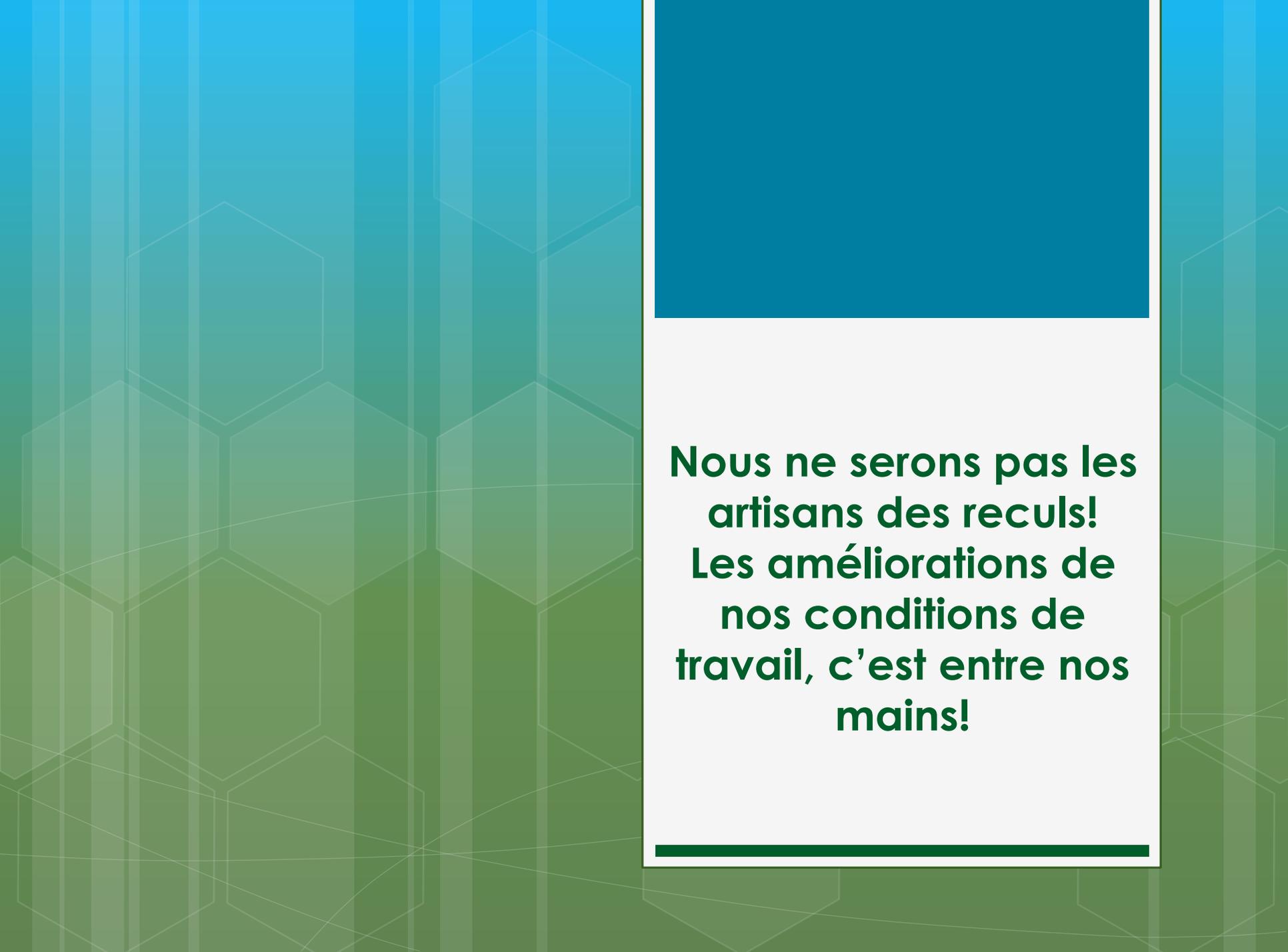
CIBLE 2 :
Amélioration de la
qualité de vie au travail

CIBLE 3 :
Révision de la
nomenclature et
amélioration de son
mécanisme de
modification

CIBLE 4 :
La liberté d'action
syndicale

**Les adaptations
nécessaires suite à
l'adoption du projet de
loi 10**

Autres propositions



**Nous ne serons pas les
artisans des reculs!
Les améliorations de
nos conditions de
travail, c'est entre nos
mains!**