

Derrière les services



FP-CSN

100 %
TECHNICIENNES
PROFESSIONNELLES

il y a vos vies

Cahier de demandes
harmonisées
Négociation 2020



Table des matières

Introduction 2

Vie professionnelle 3

Vie familiale et personnelle 7

Vie en santé 11

Vie collective 15

Niveau de vie 19

Les conventions collectives de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du secteur public du Québec arriveront à échéance le 31 mars 2020. Nous entamons donc une phase importante de notre négociation, soit la consultation sur les demandes qui seront déposées au Conseil du trésor et au Comité patronal de négociation de la santé et des services sociaux. Les membres de la Fédération des professionnelles (FP-CSN) seront donc appelés à se positionner autant sur les demandes de table centrale (salaires, régime de retraite, droits parentaux, assurances collectives, disparités régionales) que sur les matières de table sectorielle, c'est-à-dire des demandes qui touchent davantage les réalités propres aux personnes techniciennes et professionnelles du réseau de la santé et des services sociaux.

Le présent cahier rassemble les propositions de demandes qui seront déposées à table de négociation sectorielle. Ces demandes ont été formulées à partir des bilans de la dernière ronde de négociation, d'études des conditions de travail actuelles, des problèmes d'application de la présente convention collective et suite à une grande consultation des membres de novembre 2018 à janvier 2019. Cette dernière a permis de révéler cinq thèmes importants qui guideront les objectifs à saisir pour améliorer les conditions de travail.

La négociation du secteur public à venir ne devrait pas être considérée comme un simple moment pour renouveler les textes de la convention collective. Les besoins des personnes techniciennes et professionnelles doivent être vus dans leur globalité. C'est l'occasion de nous unir afin de porter les changements qui permettront une véritable amélioration de la qualité de nos vies.

Vie professionnelle



L'amélioration de la vie professionnelle est multifactorielle et mène nécessairement à une plus grande satisfaction envers notre travail. Pour y arriver, nous devons donc diversifier les méthodes d'acquisition et de transfert d'expertise par la formation, les colloques et le soutien entre collègues. Par-dessus tout, l'employeur doit aussi reconnaître notre autonomie professionnelle qui se traduit le plus souvent par l'expression de notre opinion clinique et par l'autodétermination de notre organisation du travail. Notre travail ne doit plus être une source de conflit entre les exigences de l'employeur et les exigences de qualité de service imposées par les ordres professionnels.

Les demandes

1.1 Promouvoir l'autonomie professionnelle et la qualité des services.

- 1.1.1 Reconnaître le soutien professionnel entre collègues, au choix de la personne salariée, sans l'imputer au plan de développement des ressources humaines (PDRH) notamment par l'instauration d'heures dédiées au soutien professionnel.
- 1.1.2 Bonifier la reconnaissance par l'employeur de l'expertise des personnes salariées dans l'organisation des services notamment par les partenariats, les consultations, dans le choix des outils et des méthodes de travail utilisées lors de la prestation de service.
- 1.1.3 Assurer à la personne salariée l'autonomie d'aménager sa charge notamment par une gestion participative (personne salariée - employeur) de la charge de travail.
- 1.1.4 Diminuer les tâches administratives.
- 1.1.5 Planifier le transfert d'expertise lors de changement de poste et de départ à la retraite.



1.2 Soutenir le développement de la pratique professionnelle.

- 1.2.1 Offrir à toutes les personnes salariées au dernier échelon de leur échelle salariale les bénéfices de la rémunération additionnelle liés aux études de perfectionnement (3 % par tranche de 30 crédits) pouvant aller jusqu'à 6 %.
- 1.2.2 Dans le cas d'étude avec thèse, reconnaître les études supplémentaires au diplôme terminal en termes d'années complétées à temps plein plutôt qu'en termes de crédits.
- 1.2.3 Augmenter et reconduire les sommes prévues pour le développement de la pratique professionnelle d'une année à l'autre, intégrer la lettre d'entente à la convention collective et réserver l'utilisation de ces sommes pour les formations demandées par les personnes salariées.
- 1.2.4 Prévoir que les parties locales forment un comité paritaire (syndicat - employeur) décisionnel de développement des ressources humaines.

1.3 Améliorer les conditions de travail liées aux stages et à la supervision des stagiaires.

- 1.3.1 Négocier des mesures favorisant l'attraction et la rétention des étudiants et des stagiaires.

Les demandes

1.4 Compenser les inconvénients liés aux conditions d'exercice.

- 1.4.1 Prévoir le remboursement par l'employeur des droits d'exercice payables aux ordres professionnels.
- 1.4.2 Obtenir le remboursement des frais de stationnement lorsque l'automobile est requise.
- 1.4.3 Revoir les problématiques d'application des primes : la prime de soir, la prime de soins critiques, la prime de coordination, la prime en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD), la prime de psychiatrie, la prime pour la personne salariée œuvrant auprès d'une clientèle présentant des troubles graves de comportement (TGC), la prime d'assurance « classe affaires », etc.
- 1.4.4 Intégrer la gériatrie dans l'attribution de la prime pour la personne salariée œuvrant auprès d'une clientèle présentant des troubles graves de comportement (TGC).
- 1.4.5 Établir la période minimale entre deux quarts de travail à 16 heures, sans préjudice, tels que la rémunération à taux et demi et l'accès aux affectations.
- 1.4.6 Introduire le droit à la déconnexion afin de permettre à la personne salariée de cesser le lien (cellulaire et informatique) avec l'employeur en dehors des heures de travail.
- 1.4.7 Instaurer une compensation à l'utilisation du cellulaire ou d'un ordinateur personnel.
- 1.4.8 Assurer que le port d'attache soit constitutif du poste.
- 1.4.9 Introduire une prime de 5 % pour les personnes salariées qui effectuent des tâches d'orientation, d'intégration, de supervision, de formation, de transfert d'expertise et d'encadrement des stagiaires ou de nouveaux employés.



1.5 Instaurer des mesures d'accompagnement pour les nouveaux employés.

- 1.5.1 Intégrer le mentorat comme mesure obligatoirement offerte lors de l'intégration d'une nouvelle personne salariée dans l'établissement ou dans une nouvelle équipe.

Vie familiale et personnelle



Le besoin de contrôle de nos employeurs, les coupes budgétaires et le manque de ressources humaines ont mis à mal la conciliation de notre travail avec les autres facettes de notre vie personnelle. La consultation a soulevé de nouvelles données rapportant que près de la moitié des personnes techniciennes et professionnelles font des heures supplémentaires sans le déclarer, car elles ne suffisent plus à la tâche et que plus de la moitié souhaitent apporter des changements à leur horaire de travail dans les cinq prochaines années. Sans discrimination de statut, cette négociation doit permettre un accès à un plus grand éventail de mesures qui nous permettra de concilier toutes les facettes de notre vie.

Les demandes

2.1 Diversifier les aménagements du temps de travail.

2.1.1 Permettre des aménagements d'horaire visant une flexibilité et une stabilité correspondant à la réalité d'aujourd'hui notamment pour les quarts de jour qui se terminent après 17 h.



2.1.2 Permettre le télétravail.



2.2 Diversifier les congés autofinancés.

2.2.1 Élargir l'application des congés autofinancés notamment par l'intégration des congés autofinancés de moins de 6 mois, et par la possibilité d'autofinancer les 20 jours sans solde prévus à la convention collective.



2.3 Faciliter l'accès aux congés et aux mesures d'aménagement du temps de travail.

2.3.1 Diminuer le nombre d'années de service requis pour acquérir les jours additionnels aux 20 jours de congés annuels (vacances).

2.3.2 Réintroduire dans les dispositions nationales le congé sans solde d'une durée de moins de trente jours

2.3.3 Augmenter l'accessibilité, la flexibilité et la durée des congés, des journées de maladie, des aménagements du temps de travail notamment par la prise non consécutive et la diminution des années de service requises.

2.3.4 Offrir les congés spéciaux à la personne salariée conjointe de la femme enceinte.

2.3.5 Prévoir que les journées de congé prévues à l'occasion d'un décès soient prises à la discrétion de la personne salariée entre le jour du décès et celui des funérailles et reporter les congés prévus les mêmes jours.



Les demandes

- 2.3.6 Élargir la définition de la famille lors de décès ou maladie.
- 2.3.7 Augmenter la durée du congé partiel sans solde au-delà de 52 semaines en maintenant les avantages qui y sont reliés.
- 2.3.8 Obliger les parties locales à mettre en application l'horaire 4/32.
- 2.3.9 Reconnaître à la personne salariée qui est demeurée dans le réseau de la santé et des services sociaux sans le quitter plus d'un an, l'ensemble de ses années de service pour acquérir les jours additionnels aux 20 jours de congés annuels (vacances).
- 2.3.10 Prévoir des aménagements du temps travail spécifique pour les personnes salariées œuvrant dans un service 24/7.

2.4 Instaurer des mesures volontaires pour inviter les personnes éligibles à la retraite à demeurer en emploi plus longtemps.

- 2.4.1 Intégrer les personnes salariées non détentrices de poste au programme de retraite progressive.
- 2.4.2 Inclure des clauses volontaires de prolongation de l'entente de retraite progressive.
- 2.4.3 Prévoir une semaine de congé annuel (vacances) supplémentaire pour les personnes salariées admissibles à la retraite qui devrait être prise en dehors de la période normale de vacances.

Vie en santé



La consultation a clairement démontré que les personnes techniciennes et professionnelles travaillent dans un contexte qui menace leur intégrité physique et psychologique. Les répondants sont inquiets pour leur santé. Ils ont bien raison, car les statistiques de personnes en assurance salaire sont plus hautes que jamais. Nos membres font des heures supplémentaires sans les déclarer et apportent leur travail à la maison, car ils ne suffisent plus à la tâche. La charge de travail, qu'elle soit comptabilisée en heures supplémentaires ou qu'elle soit ressentie est la première cause de la perte de qualité de vie au travail. De plus, les personnes qui tombent au combat sont le plus souvent traitées de façon inhumaine par un bureau de santé qui n'a pour objectif que d'économiser.

Les demandes

3.1 Développer des pratiques qui favorisent la bonne santé psychologique.

- 3.1.1 Établir des mesures afin de réduire le temps supplémentaire obligatoire (TSO) et le temps supplémentaire non déclaré et faciliter la reprise de temps.
- 3.1.2 Augmenter les mesures préventives en santé psychologique notamment en permettant aux parties locales de traiter de la santé psychologique dans leurs comités de santé et sécurité et dans leurs comités locaux de relation de travail et d'amélioration continue.
- 3.1.3 Bonifier le Programme d'aide aux employés (PAE) en augmentant le nombre de rencontres annuelles et en s'assurant que la profession et le professionnel consultés soient au choix de la personne salariée.

3.2 Humaniser la charge de travail.

- 3.2.1 Introduire une mesure d'appréciation, convenue entre les parties, permettant aux personnes salariées d'évaluer la charge de travail. Cette mesure tient compte de toutes les dimensions du travail, incluant la charge émotionnelle et les tâches administratives.
- 3.2.2 Diminuer la surcharge de travail notamment par l'introduction de mesures de gestion participative (personne salariée - employeur).
- 3.2.3 Augmenter le nombre de postes de base d'une équipe de travail en fonction des besoins populationnels et en assurant une charge de travail humaine.
- 3.2.4 S'assurer que le salaire récupéré lors d'un poste temporairement dépourvu du titulaire non remplacé est réutilisé dans la même équipe et dans la même profession.

Les demandes

3.3 Instaurer des pratiques qui assurent un climat de travail sain.

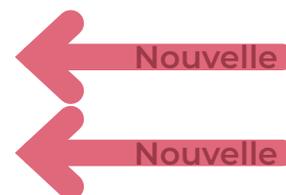
- 3.3.1 Améliorer la procédure pour traiter les situations de fardeau de tâches.
- 3.3.2 Intégrer l'obligation du travail paritaire (syndicat - employeur) dans le traitement des plaintes d'harcèlement et de climat de travail.
- 3.3.3 Introduire des processus de médiation dans la convention collective notamment pour les situations de harcèlement et de climat de travail complexe.

3.4 Humaniser la gestion des absences maladie.

- 3.4.1 Modifier la procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité afin d'éviter que les médecins-arbitres prévus à la convention collective puissent agir à titre de médecins experts pour la partie patronale.
- 3.4.2 Intégrer l'obligation de l'employeur de transmettre au syndicat les questions posées au médecin-arbitre.
- 3.4.3 Intégrer le respect des droits aux affectations à temps complet pour les personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité lors d'un retour progressif.
- 3.4.4 Élargir le mandat du commissaire aux plaintes afin d'y intégrer les services santé offerts par la direction des ressources humaines.

3.5 Améliorer la prévention en santé et sécurité au travail.

- 3.5.1 Adopter une approche systémique dans la création de mécanismes qui s'appuient sur les connaissances scientifiques et les meilleures pratiques reconnues en prévention.
- 3.5.2 Introduire l'intégralité des mécanismes de prévention prévus à la Loi sur la santé et la sécurité du travail pour les groupes prioritaires dans la convention collective.



Vie collective



Les hautes directions de nos établissements
et leurs nouveaux modes de gestion publique ont invalidé notre pouvoir d'agir. Nos expertises sont souvent mises de côté pour reléguer les personnes techniciennes et professionnelles à des rôles d'exécutants. Cette négociation doit aussi nous permettre de meilleurs moyens pour s'unir et contrer la stratégie de contrôle de l'employeur. Revendiquer plus de ressources pour faire ce travail de solidarité est donc essentiel pour que les personnes techniciennes et professionnelles soient entendues, pour contrer la précarisation du travail et pour préserver nos services publics.

Les demandes

4.1 Permettre la participation active des membres à la vie démocratique au travail.

4.1.1 Accorder l'immunité aux lanceurs d'alerte.¹

4.1.2 Pondérer la charge de travail de la personne salariée et de son équipe en fonction des libérations syndicales.

4.2 Améliorer les conditions et les ressources permettant de représenter les membres.

4.2.1 Élargir la définition des libérations payées par l'employeur, en 7.18, afin d'y inclure les activités connexes à tous les comités conjoints.

4.2.2 Moduler progressivement et ainsi augmenter le ratio de libérations pour activités syndicales en proportion du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation afin d'assurer une cohérence et une équité dans le réseau.

4.2.3 Reconnaître le Comité local de relations de travail (CRT) comme une instance décisionnelle.

4.2.4 Prévoir un nombre minimal de rencontres annuelles du Comité local de relations de travail (CRT).

1. Un lanceur d'alerte est toute personne, groupe ou institution qui, ayant connaissance d'un danger, un risque ou un scandale, adresse un signal d'alarme et, ce faisant, enclenche un processus de régulation, de controverse ou de mobilisation collective. Source : https://fr.wikipedia.org/wiki/Lanceur_d%27alerte

Les demandes

- 4.2.5 Intégrer aux articles 6 et 13 l'adresse courriel (personnelle et travail) des personnes salariées comme renseignement obligatoire à fournir au syndicat.
- 4.2.6 Ajouter la planification de la main-d'œuvre à la liste des sujets mandatés au Comité local d'amélioration continue (CLAC).
- 4.2.7 Former un comité paritaire régional de la main-d'œuvre ayant notamment pour mandat d'actualiser la liste des professions jugées vulnérables et la recherche de solutions aux problématiques de main-d'œuvre.
- 4.2.8 Prévoir que le processus de résolution des litiges concernant les problématiques de santé et sécurité soit entièrement aux frais de l'employeur.
- 4.2.9 Bonifier les textes de la convention collective FP en les comparant aux textes des autres conventions collectives.
- Dans la procédure de remplacement, la personne salariée sécuritaire d'emploi (SNMO) dont le statut est à temps partiel est considérée avoir posé sa candidature sur tout poste similaire, de même statut, dont le nombre d'heures est égal ou supérieur. À défaut, elle sera considérée avoir posé sa candidature sur un poste à temps complet.
 -



Niveau de vie



La prochaine ronde de négociation doit demeurer un moment où nous pourrons améliorer les conditions salariales et protéger le pouvoir d'achat des personnes techniciennes et professionnelles, et ce, sans limiter l'importance des conditions de travail. Les personnes salariées du réseau de santé et des services sociaux du Québec, composé majoritairement de femmes, ne doivent pas être discriminées par rapport à leurs collègues des mêmes titres d'emploi des autres provinces et du secteur privé. D'autant plus, il est important d'assurer que les emplois du secteur public demeurent attractifs en augmentant les mesures d'attraction et de rétention, telles que les primes, ce qui assurera la relève dans le réseau et contribuera à diminuer la surcharge de travail vécue par les équipes. Il faut également s'assurer que les personnes salariées du réseau soient dédommagées adéquatement pour les dépenses liées au travail et ainsi veiller à ce que l'exécution de leur travail n'ajoute pas un fardeau financier à leurs vies.

Les demandes

5.1 Bonifier la rémunération.

5.1.1 Mettre en place des mesures permettant de résoudre les problématiques des titres d'emploi ayant des difficultés d'attraction et de rétention.



5.1.2 Maintenir la prime de rétention pour les psychologues du réseau de la santé et des services sociaux ainsi que les montants compensatoires aux échelons 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17 au-delà de la date d'échéance de la convention collective et mettre en place des solutions qui améliorent les conditions salariales des psychologues et qui permettent de pallier les principales lacunes identifiées :



- le niveau de rémunération que la prime permet est insuffisant
- son caractère temporaire
- elle est limitée dans son application et non accessible à toutes et à tous
- cette rémunération n'est pas couverte par un régime de retraite.

5.1.3 Augmenter dès maintenant la prime de rétention des avocats afin d'arrimer les salaires avec ceux de l'aide juridique et réfléchir à une solution à long terme.



5.1.4 Augmenter la prime de coordination de 5 % à 10 %.

5.1.5 Bonifier les primes de soir et de fin de semaine à 8 %. Faire les concordances nécessaires avec les majorations prévues à la convention collective.

Introduire une modulation progressive des primes de soir et de fin de semaine correspondants à :

- 8 % pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté ;
- 9 % pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté ;
- 10 % pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

La prime de quart de travail la plus avantageuse s'applique sur la totalité des heures travaillées lorsque plus de la moitié des heures sont effectuées sur ce quart.

Les demandes

- 5.1.6 Élargir la clause 8.13 à tous les jours fériés : le salaire régulier de la personne salariée qui travaille effectivement un jour férié est le salaire prévu à son échelle de salaire, majoré de cinquante pour cent (50 %).
- 5.1.7 Augmenter de 2 à 5 jours fériés consécutifs obligatoirement octroyés par l'employeur à l'occasion de Noël ou du Jour de l'an pour les services 24/7.
- 5.1.8 Mettre à jour le Mécanisme de modifications à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire afin de le rendre plus efficace pour que le MSSS ne soit plus le seul à décider des créations de titres d'emploi et du rangement applicable à un titre d'emploi advenant toutes modifications (nouvelles responsabilités, tâches, fonctions, etc.).

5.2 Hausser les allocations.

- 5.2.1 Augmenter les montants du remboursement du kilométrage.
- 5.2.2 Augmenter le nombre de kilomètres correspondant au kilométrage garanti.
- 5.2.3 Augmenter les allocations de repas.
- 5.2.4 Augmenter les allocations quotidiennes lorsque la personne salariée doit se loger dans le cadre de ses fonctions.



5.3 Bonifier les contributions de l'employeur.

- 5.3.1 Augmenter la contribution de l'employeur au transport, en incluant une modulation favorable au développement durable notamment en mettant en place des mesures encourageant le transport actif et les alternatives au recours à l'automobile des employés.



