

# Derrière les services



FP-CSN

100 %  
TECHNICIENNES  
PROFESSIONNELLES

# il y a nos vies

Cahier de demandes  
syndicales  
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 18

## La négociation 2020 est à nos portes.

Le réseau, qui est présentement en crise, fait face à de nombreux enjeux et défis qui font en sorte que les personnes salariées peinent à bien desservir leur clientèle. C'est sous cet angle que la Fédération des professionnelles désire aborder la prochaine ronde de négociation de table sectorielle. Les objectifs et leurs demandes respectives sont, pour la plupart, larges, et les solutions, multiples. De l'ouverture, des discussions et un travail de concertation sont de mise pour trouver l'ensemble des réponses aux problématiques soulevées par les deux parties car, ultimement, tant les professionnelles, leurs représentants que la partie patronale partagent le même but : offrir des services de qualité à tous ceux qui les nécessitent, le plus efficacement possible. On ne peut parvenir à cette fin sans prendre en compte toutes les facettes de la vie des personnes salariées afin qu'elles se sentent valorisées, protégées et respectées dans l'exercice de leurs fonctions. Nous avons donc divisé notre cahier de demandes en 5 grands thèmes : vie professionnelle, vie familiale et personnelle, vie en santé, vie collective et niveau de vie. Que la discussion commence!

# Vie professionnelle

---



## L'amélioration de la vie professionnelle

est multifactorielle et va nécessairement de pair avec une plus grande satisfaction du travail accompli. Pour y arriver, il est primordial de diversifier les méthodes d'acquisition et de transfert d'expertise par la formation, les colloques et le soutien entre collègues. L'autonomie professionnelle, si chère à nos membres qui ont à coeur d'offrir les meilleurs services possibles, se traduit le plus souvent par l'expression de leur opinion clinique et une autodétermination dans l'organisation du travail qui sont gages de qualité dans la prestation de services publics. De plus, la reconnaissance du temps et de l'énergie nécessaires pour accueillir convenablement les stagiaires et les nouveaux employés est incontournable. Celle-ci est également nécessaire afin de remplir nos engagements envers les écoles d'enseignement et retenir les recrues potentielles. Parallèlement, il est inconcevable que les professionnelles doivent déboursier de l'argent pour avoir le droit d'exercer leurs fonctions. Les inconvénients liés à la pratique professionnelle doivent être compensés afin de demeurer compétitifs et attractifs afin de conserver l'homéostasie du réseau public.

# Les objectifs

## 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 services.
- 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 changements 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'études 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.

Notes

---

---

---

---

---

---

---

# Les objectifs

## 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.

## 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.

Notes

---

---

---

---

---

---

# Vie familiale et personnelle

---



**Le manque de ressources humaines,** les coupes budgétaires et les embûches de gestion ont mis à mal la conciliation du travail avec les autres facettes de notre vie personnelle. La consultation des membres rapporte que plus de la moitié des professionnelles souhaitent apporter des changements à leur horaire de travail dans les cinq prochaines années. Des mesures correspondant aux valeurs, aux aspirations et aux besoins des personnes salariées du 21<sup>e</sup> siècle, sont essentielles pour aborder le déficit majeur de main d'œuvre que le réseau vit et qui s'accroîtra dans les prochaines décennies. Les nouvelles générations de travailleurs ont à cœur leurs responsabilités familiales, l'accomplissement de soi, l'hygiène de vie ainsi que la satisfaction au travail. La délicate combinaison de tous ces facteurs implique des défis que les employeurs ne peuvent ignorer. Le télétravail, les horaires comprimés, l'accès à de longs congés, les aménagements du temps de travail flexibles et autres mesures de conciliation travail-famille-vie personnelle s'imposent comme des incontournables du réseau de demain. Intégrer des mesures volontaires avantageuses spécifiques aux personnes éligibles à la retraite afin de demeurer en emploi plus longtemps est une des solutions pour répondre aux besoins populationnels. Cette négociation doit permettre un accès à un plus grand éventail de mesures, sans discrimination de statut, qui permettra aux professionnelles de concilier toutes les facettes de leur vie.

# Les objectifs

## 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.

Notes

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# Les objectifs

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.

Notes

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# Vie en santé

---



**Les menaces pour l'intégrité psychologique** et physique sont omniprésentes dans le travail des professionnelles de la santé et des services sociaux. Ces personnes sont inquiètes pour leur santé. Elles ont bien raison, car les statistiques de personnes en assurance salaire sont plus hautes que jamais. La détérioration de la santé psychologique est la grande responsable de ce phénomène. Par ailleurs, les personnes qui tombent au combat sont le plus souvent traitées de façon irrespectueuse, voire irresponsable, par un bureau de santé qui a pour objectif d'économiser. De plus, la moitié des professionnelles font de nombreuses heures supplémentaires sans les déclarer et apportent du travail à la maison, car elles ne suffisent plus à la tâche. Certains départements imposent du temps supplémentaire obligatoire à toutes les semaines, parfois même à tous les jours, d'autres, pour boucler leurs fins de mois, choisissent de ne remplacer aucun congé. 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. L'alourdissement généralisé de la clientèle est rarement pris en compte dans les cibles d'efficience imposées par les établissements. Certaines personnes salariées sont essouffées et se voient contraintes de quitter le réseau afin de préserver leur intégrité psychologique. La façon dont les établissements traitent les plaintes de climat de travail et d'harcèlement ne sont pas en phase avec les valeurs prônées par les établissements et le plan d'action national 2019-2023.

# Les objectifs

## 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.

Notes

---

---

---

---

---

---

---

---

# Les objectifs

## 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 disponibilités 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.

Notes \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

# Vie collective

---



**Le pouvoir d’agir des personnes salariées** a été invalidé par les hautes directions et leurs nouveaux modes de gestion. Cette négociation doit nous permettre de meilleurs moyens pour travailler efficacement afin de trouver des solutions à des problématiques soulevées convenant tant aux personnes salariées qu’à la population desservie. Ainsi, nous pourrions protéger les personnes qui assument leurs responsabilités envers la population en dénonçant des dangers, des risques ou des scandales. L’efficacité des comités de relations de travail est mise à mal par la lourdeur des paramètres décisionnels et par la diminution considérable des libérations découlant des travaux de ces comités. Cela a pour effet de réduire une fois de plus les moyens mis à la disposition des personnes salariées pour se défendre et mettre en place des solutions durables. Revendiquer plus de ressources pour faire ce travail de solidarité est donc essentiel pour que les professionnelles soient entendues, pour contrer la précarisation du travail et pour préserver la qualité des services publics.

# Les objectifs

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

- 4.1.1 Accorder l'immunité aux lanceurs d'alerte.<sup>1</sup>
- 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).
- 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.
  -

### Notes

---

---

---

---

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](https://fr.wikipedia.org/wiki/Lanceur_d%27alerte)

# Niveau de vie

---



## La reconnaissance salariale des professionnelles

n'est plus ce qu'elle était autrefois, il est primordial de rectifier cette situation. Les professionnelles 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. Les emplois du secteur public doivent aussi demeurer compétitifs en augmentant les mesures d'attraction et de rétention, ce qui assurera une 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 aux déplacements, requis par le travail, et ainsi veiller à ce que l'exécution de leur travail n'ajoute pas un fardeau financier à leurs vies. Pour terminer, les professionnelles ont à cœur les enjeux environnementaux et souhaitent préconiser le développement durable. Pour ce faire, les personnes salariées nécessitent indubitablement un support des établissements pour verdir leurs déplacements en encourageant le transport actif et collectif.

# Les Objectifs

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

5.1.3 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.

5.1.4 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 %).

5.1.5 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.

5.1.6 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.).

Notes

---

---

---

---

---

---

---

---

# Les objectifs

## 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.

Notes

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Fédération des professionnelles de la CSN



1601, avenue De Lorimier  
Montréal, Qc, H2K 4M5



514 598-2143



[fp-nego-2020@csn.qc.ca](mailto:fp-nego-2020@csn.qc.ca)