



Du bon

bord

Du bord
des professionnel·les
et des technicien·nes



Cahier de consultation sur les demandes sectorielles

Négociation 2023

Publié par la Fédération des professionnelles de la CSN (FP-CSN)

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

Rédaction : **Fédération des professionnelles (FP-CSN)**

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

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

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

Dépôt légal : **BANQ, BAC 2022**

ISBN : 978-2-9814299-4-0

Table des matières

Négo 2023 – Du bord des avancées pour les
professionnel-les et les technicien-nes

Propositions soumises à la consultation

1. VIE PROFESSIONNELLE – Du bord de l’expertise Propositions 1 à 8	6
2. VIE FAMILIALE ET PERSONNELLE – Du bord de la qualité de vie Propositions 9 à 17	7
3. VIE EN SANTÉ – Du bord de la santé psychologique Propositions 18 à 21	8
4. VIE COLLECTIVE – Du bord des droits des salarié-es Propositions 22 à 28	9
5. NIVEAU DE VIE – Du bord de la reconnaissance Propositions 29 à 42	10
6. HARMONISATION Proposition	11



Négo 2023 - Du bord des avancées pour les professionnel-les et les technicien-nes

Comme l'ensemble du personnel des réseaux publics, les professionnel-les et technicien-nes en santé et services sociaux traversent une crise majeure liée au manque de personnel. Ce manque n'est pas dû à une pénurie de personnes qualifiées, mais bien à un **exode massif** des personnes salariées vers d'autres secteurs, notamment le privé, d'autres professions aux conditions de travail plus favorables ou encore des départs en congé maladie.

Aggravés par la pandémie, ces défis résultent d'un sous-financement chronique du réseau de la santé et des services sociaux, fragilisé par des années d'austérité. Le personnel de la santé a tenu les services à bout de bras au cours des deux dernières années, au prix de sa santé, physique et mentale, et de la qualité des services offerts à la population. Mais c'est fini le temps des sacrifices.

Il est temps pour le gouvernement de reconnaître le travail essentiel de l'ensemble des professionnel-les et technicien-nes en améliorant significativement leurs **conditions salariales** autant que leurs **conditions de travail et de pratique**. Quand ces dernières sont affectées, c'est l'ensemble de la société qui en pâtit et notamment, les personnes qui sont les plus précaires et qui n'ont pas les moyens de se payer les services au privé. Améliorer le sort de la catégorie 4, c'est améliorer des **services essentiels** pour l'ensemble de la population, améliorer les soins auprès des personnes âgées, celles vivant avec une déficience intellectuelle ou physique, celles ayant des besoins particuliers, ainsi que les soins en santé mentale.

Nous avons besoin de mesures structurantes afin de reconnaître l'expertise, de valoriser le travail trop souvent tenu pour acquis et de créer des milieux de travail sains et attrayants, tant pour les personnes qui arrivent sur le marché du travail que pour celles et ceux qui y œuvrent depuis longtemps.

Comme lors de la négociation 2020, nos demandes sont présentées en **5 thèmes** : vie professionnelle, vie familiale et personnelle, vie en santé, vie collective et niveau de vie. Des objectifs larges visent à adresser les enjeux majeurs tout en restant ouverts aux solutions possibles pour y répondre dans le cadre de la négociation. Pour un réseau en santé, capable de prendre soin de la population tout autant que de celles et ceux qui y travaillent, la prochaine négociation sera cruciale et nos membres seront **mobilisés plus que jamais** pour obtenir des avancées à la hauteur des défis actuels.

Propositions soumises à la consultation

1. VIE PROFESSIONNELLE – DU BORD DE L'EXPERTISE

Les professionnel·les et technicien·nes du réseau ont à cœur la qualité des services qu'ils desservent à la population. Notre champ de pratique, très spécialisé et en constante évolution, nécessite le développement de la pratique professionnelle et des mises à jour fréquentes. Que le **perfectionnement** s'effectue via des formations continues soigneusement choisies, un retour sur les bancs d'école ou des échanges entre collègues, il doit être encouragé et facilité.

La reconnaissance des diplômes supplémentaires est tout aussi importante que de reconnaître le temps et l'énergie que génère l'accueil d'un nouvel employé dans une équipe. Par ailleurs, des mesures encourageant l'entraide, notamment par le **soutien clinique, du transfert d'expertise, la co-intervention et le mentorat** doivent être instaurées pour **assurer la relève** et retenir les nouvelles recrues dans le réseau public.

Avec la pénurie de personnel maintenant bien ancrée dans nos milieux, attirer les stagiaires à faire carrière dans nos établissements devient un impératif qui passe assurément par l'amélioration de nos conditions de travail. Parallèlement, considérant le peu de temps dont nous disposons, nous devons avoir les **moyens technologiques** nécessaires pour être efficaces et nous départir des tâches administratives superflues afin de nous concentrer sur notre mission principale : une relation d'aide et une prestation de services de qualité.

PROPOSITIONS

1. Faciliter le mentorat, le soutien clinique et le transfert d'expertise.
2. 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 %.
3. Augmenter les sommes prévues pour le développement de la pratique professionnelle.
4. Négocier des mesures favorisant l'attraction et la rétention des étudiant·es et des stagiaires.
5. Rendre le rehaussement de 7 à 7,5 heures par jour accessible à tous les titres d'emploi et permettre à la personne salariée de choisir 2 fois par année si elle désire travailler 7 ou 7,5 heures par jour.
6. Diminuer les tâches administratives.
7. Assurer l'accès à des systèmes informatiques performants et compatibles d'un établissement à l'autre.
8. Corriger les problématiques en lien avec le processus de titularisation découlant de l'annexe E et de la lettre d'entente 23.

2. VIE FAMILIALE ET PERSONNELLE – DU BORD DE LA QUALITÉ DE VIE

S'il y a un aspect positif à retenir de la pandémie, c'est d'avoir rendu accessible le **télétravail**. Ce dernier est un atout essentiel d'attraction, de rétention et de conciliation travail-famille et vie personnelle. Il faut déconstruire la pensée populaire qui en fait un privilège et revendiquer qu'on l'encadre dans nos conventions collectives afin que l'employeur ne soit plus le seul à en dicter les balises.

Le réseau public doit s'adapter à la nouvelle génération de personnes salariées qui souhaitent **plus de flexibilité et d'autonomie** dans la gestion de leur horaire et passer plus de temps avec leur famille. Le personnel est essoufflé par la pandémie et si l'on souhaite le retenir dans le réseau public, il faudra être compétitif en offrant plus de vacances et en octroyant des congés ponctuels afin qu'il puisse se ressourcer.

Il faut que le gouvernement change de paradigme, car restreindre les congés et obliger une plus grande présence au travail ne constituent pas des solutions viables pour remplir les « chaises vides ». Un meilleur **équilibre** entre les exigences professionnelles et les priorités de notre vie personnelle, va souvent de pair avec une plus grande satisfaction au travail et une meilleure hygiène de vie.

PROPOSITIONS

9. Bonifier le régime de congés annuels.
10. Assurer l'accès au télétravail lorsque la nature des tâches le permet.
11. Améliorer les conditions d'exercice du télétravail.
12. Permettre d'autofinancer les 20 jours sans solde prévus à la convention collective.
13. Élargir la définition de la famille lors de décès ou maladie.
14. Augmenter le nombre de jours additionnels aux fins de transport pour le congé à l'occasion du décès.
15. Permettre aux personnes salariées à temps partiel de prendre le congé à n'importe quel moment à l'intérieur du régime de congé à traitement différé.
16. Mettre sur pied un projet pilote d'autogestion des horaires.
17. Modifier la clause de rappel au travail.

3. VIE EN SANTÉ – DU BORD DE LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

Une avancée significative de la dernière ronde de négociation est la reconnaissance du gouvernement de la présence de **risques psychosociaux** et de surcharge de travail dans nos équipes. Une lettre d'entente pour l'évaluation spécifique de ces aspects a d'ailleurs été introduite dans notre convention collective, il faudra assurément la reconduire.

Avec les coûts mirobolants actuels d'assurance salaire, les établissements ne peuvent plus attribuer la **surcharge de travail** à une mauvaise gestion individuelle des exigences du travail, elle est devenue systémique. La complexité croissante des dossiers, le manque d'imputabilité de la gestion, les absences non remplacées et les listes d'attentes interminables sont quelques exemples des facteurs de risque pesant sur les épaules des professionnel-les et technicien-nes quotidiennement.

Suite à des années de pandémie où le personnel du réseau a été lessivé, les mesures de soutien et de prévention en santé psychologique doivent être bonifiées. Le gouvernement a dit publiquement souhaiter éliminer le **temps supplémentaire obligatoire**, nous répondons présents pour trouver ensemble des solutions pour y parvenir. Il faut également s'attaquer au **temps supplémentaire non déclaré**, une pratique néfaste insidieuse qui devient la norme dans plusieurs milieux pour suffire à la tâche. De plus, il est primordial d'agir en amont, par des mesures de **prévention en santé-sécurité** adaptées à nos milieux.

PROPOSITIONS

18. Pérenniser la lettre d'entente relative aux risques psychosociaux et à la charge de travail, en y associant un budget significatif.
19. Éliminer le temps supplémentaire obligatoire (TSO) et le temps supplémentaire non déclaré.
20. Améliorer le Programme d'aide aux employés (PAE), notamment en augmentant le nombre de rencontres annuelles et en s'assurant que la profession et le professionnel-le consulté soient au choix de la personne salariée.
21. Instaurer des mécanismes de prévention en santé-sécurité efficaces et personnalisés à chaque secteur d'activités ou améliorer ceux déjà mis en place.

4. VIE COLLECTIVE – DU BORD DES DROITS DES SALARIÉ-ES

La vie syndicale est essentielle pour développer un sentiment d'appartenance et prendre soin de celles et ceux qui, au quotidien, prennent soin de la population. Face à des modes de gestion de plus en plus déshumanisants, nous devons nous donner les moyens nécessaires pour **défendre adéquatement les droits des membres** et être à l'écoute des diverses réalités. Augmenter le nombre de libérations syndicales est crucial pour représenter l'ensemble des membres, trouver des solutions en amont et éviter les litiges par un dialogue constant et constructif avec l'employeur.

La vie syndicale a été mise à mal par deux années de pandémie, rendant les possibilités de contacts en personne et d'activités collectives difficiles, voire impossibles. En isolant une bonne partie d'entre nous, la pandémie a affecté le sentiment d'avoir une prise sur nos conditions de travail. Il est temps de nous rassembler et de **retrouver notre pouvoir collectif** pour améliorer nos conditions d'exercice et la qualité des services pour l'ensemble de la population que nous desservons.

Enfin, nos membres souhaitent travailler dans des **milieux inclusifs** favorisant la diversité et des pratiques respectueuses de l'environnement. Or, la vie syndicale est essentielle pour créer des milieux de travail en phase avec nos valeurs d'égalité, de solidarité, de justice sociale et environnementale.

PROPOSITIONS

22. 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.
23. Mettre en place un lieu de discussion concernant la planification de la main-d'œuvre où les parties disposeraient des informations permettant de trouver des solutions aux problématiques soulevées.
24. Évaluer les besoins et les moyens à mettre en place pour favoriser l'intégration des personnes issues des minorités.
25. Ajouter le comité de développement durable à l'article 33 en précisant son mandat et son mode de fonctionnement.
26. Régler les problématiques en lien avec l'article 12 (mesures disciplinaires).
27. Moderniser l'article 15 (portant sur la réorganisation de services) pour inclure la participation des personnes salariées à toutes les étapes du processus.
28. Intégrer au cahier de demandes les recommandations de la partie syndicale des comités de travail interronde mis en place à la suite de la négociation de 2020 :
 - Comité national intersyndical sur la révision du mécanisme de modification à la nomenclature des titres d'emplois, des libellés, des taux et des échelles de salaire du RSSS (LE22)
 - Comité national de travail relatif à l'ajout d'effectifs, à la stabilisation des équipes, au soutien et à la reconnaissance des intervenants oeuvrant auprès de la clientèle en Centre jeunesse (LE23)
 - Forum visant la santé globale des personnes salariées (LE26)
 - Comité national de travail sur les procédures de règlement des litiges (LE27)

5. NIVEAU DE VIE – DU BORD DE LA RECONNAISSANCE

La pandémie a mis en lumière le besoin de mesures structurantes afin d'attirer et de retenir le personnel, et de mieux reconnaître les inconvénients inhérents à certaines conditions de travail, qu'il s'agisse, par exemple, d'horaires atypiques ou de risques liés à la santé-sécurité au travail. Les **primes prévues dans notre convention collective** doivent être maintenues, **bonifiées et octroyées de manière plus équitable** à l'ensemble des personnes salariées qui y ont droit de par la nature de leur travail et leurs conditions d'exercice.

De même, il est anormal et injuste que le fait d'aller travailler ou de pratiquer sa profession engendre des frais à la charge des personnes salariées. Des mesures équitables doivent être mises en place afin que **l'employeur prenne en charge les frais qui lui reviennent** qu'il s'agisse des frais payables aux ordres professionnels ou de ceux reliés au transport.

C'est en améliorant significativement les conditions salariales et de travail que l'on pourra assurer des services suffisants, accessibles et de qualité. Le **temps supplémentaire doit demeurer volontaire, rémunéré à sa juste valeur et de façon équitable** pour l'ensemble des personnes salariées.

PROPOSITIONS

29. Mettre en place des mesures permettant de résoudre les problématiques des titres d'emploi ou des secteurs ayant des difficultés d'attraction et de rétention notamment les résidences à assistance continue (RAC) et les services 24/7.
30. Prévoir le remboursement par l'employeur des droits d'exercice exigés par les ordres professionnels.
31. Instaurer une compensation à l'utilisation du cellulaire, d'un ordinateur personnel ou de la connexion internet.
32. Revoir les modalités de remboursement kilométrique.
33. Introduire une contribution de l'employeur aux moyens de transport alternatif notamment en mettant en place des mesures encourageant le transport actif et les alternatives vertes.
34. Rémunérer le temps supplémentaire à taux double.
35. Corriger les problématiques de rémunération du temps supplémentaire chez les professionnels.
36. Bonifier les primes de soir et de fin de semaine.
37. Octroyer la prime de soins critiques à toute personne salariée travaillant auprès de la clientèle visée par celle-ci et en élargir son application.
38. Corriger les problématiques d'application de la prime de supervision des stagiaires.
39. Améliorer les incitatifs pour la personne salariée tenue de travailler un jour férié.
40. Régler les problématiques empêchant les personnes salariées oeuvrant en CHSLD, avec la clientèle TGC ou avec une clientèle psychiatrique, de recevoir la prime.

