

La Revue

JOURNAL DU CONSEIL PROVINCIAL DES AFFAIRES SOCIALES
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE / VOLUME 16 N°2 / OCTOBRE 2003

NOTRE NÉGOCIATION, NOS CONDITIONS DE TRAVAIL *C'est à nous d'y voir*

Une étape de consultation

Au début 2002, chaque membre de notre syndicat, le Syndicat canadien de la fonction publique, a reçu un questionnaire où il indiquait les changements qu'il souhaite voir apportés à notre convention collective. Depuis ce temps, nous avons également d'autres demandes.

Une étape d'analyse et de recommandations

Notre comité de négociation provincial a lu et analysé les demandes de tous les questionnaires qui ont été remplis. Il a fait des recommandations à l'ensemble de nos syndicats affiliés, plus particulièrement lors de 2 colloques où les dirigeants-dirigeantes de votre syndicat local ont été invités à participer.

Dans cette vaste opération, nous avons aussi mis à contribution nos différents comités (santé et sécurité du travail, assurances, lutte à la sous-traitance et à la privatisation, etc).

Une étape de décision

Le projet de convention collective qui vous est présenté découle des recommandations issues de ces colloques. Il ne deviendra notre projet formel de convention collective que lorsqu'il aura été adopté en bonne et due forme dans une majorité d'assemblées générales de nos syndicats affiliés.

La présente publication ne reprend qu'un résumé de l'ensemble des demandes reçues. Si vous aviez formulé une demande plus précise sur un sujet particulier il est fort possible que vous ne la retrouviez pas ici. Vous devrez vous référer à votre exécutif syndical local qui a une copie détaillée du projet de convention collective.

Une étape de mobilisation



**NÉGOCIER
SANS SE MOBILISER
OU CROIRE
AU PÈRE NOËL,
MÊMES ILLUSIONS !**

CLAUSES NORMATIVES

PRIMAUTÉ DE L'ANCIENNETÉ EN GÉNÉRAL ET LORS DE MOUVEMENT DE PERSONNEL

AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES, LES EMPLOYEURS ONT TROUVÉ TOUTES SORTES DE FAÇONS DE RESTREINDRE L'IMPORTANCE DE L'ANCIENNETÉ. IL FAUT RÉTABLIR LA PRIMAUTÉ DE L'ANCIENNETÉ, ENTRE AUTRES LORS DE MOUVEMENT DE PERSONNEL.

En conséquence, il est proposé :

- D'introduire, dans la définition de service, la notion de point de distribution de service (afin de limiter le droit de gérance de l'employeur qui peut actuellement déplacer le personnel d'un pavillon ou d'un point de service à l'autre à sa guise).
- Que l'ancienneté redevienne le facteur prioritaire pour l'obtention d'un poste en :
 - empêchant l'employeur d'avoir des exigences abusives lors des affichages;
 - forçant l'employeur à offrir une formation complémentaire lorsque nécessaire;
 - permettant à la personne bénéficiant de tout type de congé d'y mettre un terme pour pouvoir postuler.
- Que l'ancienneté soit revalorisée pour l'obtention d'une assignation en :
 - améliorant les dispositions relatives aux programmes d'orientation afin que le plus d'assignations possibles deviennent accessibles par ancienneté à la liste de rappel;
 - considérant la personne salariée disponible pour un remplacement si elle peut l'occuper à compter du 6^e jour du début de ce remplacement;
 - permettant à la personne à temps partiel occasionnel d'obtenir par ancienneté une assignation plus avantageuse dans le service où elle détient déjà une assignation;
 - permettant à la personne à temps partiel régulier d'être considérée disponible pour toute journée où son nombre d'heures est inférieur à celui d'une journée régulière de travail;
 - augmentant les possibilités de quitter sans pénalité une assignation.

LUTTE À LA SOUS-TRAITANCE, DÉVELOPPEMENT DES EMPLOIS ET DIMINUTION DE LA PRÉCARITÉ

Lutte à la sous-traitance

AMÉLIORER LES DISPOSITIONS POUR EMPÊCHER LE TRANSFERT DE NOS EMPLOIS VERS LE SECTEUR PRIVÉ OU LE SECTEUR COMMUNAUTAIRE DEVRAIT NÉCESSAIREMENT ÊTRE L'UNE DE NOS PRINCIPALES PRIORITÉS AU COURS DE LA PROCHAINE NÉGOCIATION. EN EFFET, NOTRE NOUVEAU GOUVERNEMENT NE CESSE DE RÉPÉTER QU'IL A L'INTENTION D'AVOIR RECOURS AU SECTEUR PRIVÉ POUR BON NOMBRE DE SERVICES ACTUELLEMENT OFFERTS PAR LE SECTEUR PUBLIC.

En conséquence, il est proposé que :

- L'employeur n'octroie aucun contrat tant que des personnes salariées de l'unité de négociation peuvent effectuer le travail. Les parties locales conviennent des modalités relatives à cette procédure.
- L'employeur ne peut procéder à aucune diminution d'heures, mise à pied, congédiement découlant directement ou indirectement d'un contrat avec un tiers.
- Obligation pour l'employeur de transmettre au syndicat une copie des appels d'offre le cas échéant.



Diminution de la précarité et développement des emplois

IL S'EST DÉVELOPPÉ AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES DE PLUS EN PLUS DE PETITS POSTES DE QUELQUES HEURES PAR JOUR. DE PLUS, LES REMPLACEMENTS EN CAS D'ABSENCE NE SONT PAS TOUJOURS EFFECTUÉS. CONFORMÉMENT AUX POSTES DÉTENUS PAR LES PERSONNES ABSENTES. TOUT CELA FAIT EN SORTE QUE PLUSIEURS TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES VOIENT LEURS DÉPENSES RELIÉES AU TRAVAIL AUGMENTER ALORS QUE LES REVENUS NE SUIVENT PAS.

En conséquence, il est proposé :

- De combler en totalité tout poste temporairement dépourvu de son titulaire et ce, dans le même titre d'emploi.
- Que tout poste à temps partiel qui devient vacant ou tout poste nouvellement créé doit comporter pour chaque jour où une présence est requise le nombre d'heures prévu pour une journée normale de ce titre d'emploi.
- Que l'employeur soit obligé de maintenir une liste de rappel suffisante.
- Que les sommes allouées pour les activités de mise à jour et de perfectionnement prévues par la convention collective rejoignent celles prévues par la loi à ce sujet, soit 1% de la masse salariale.
- Que les activités de mise à jour et de perfectionnement doivent obligatoirement faire l'objet d'une entente entre les parties locales.

PROTECTION ET DÉVELOPPEMENT DES ACQUIS

LES DEMANDES QUE L'ON RETROUVE DANS CETTE SECTION SONT ISSUES DE SITUATIONS SOUVENT DÉPLORABLES QU'ONT EU À VIVRE PLUSIEURS D'ENTRE VOUS ET QUE L'ON SOUHAITE CORRIGER.

En conséquence, il est proposé :

- Qu'une personne salariée ait le droit de refuser tout transfert à l'intérieur de son établissement suite à l'application de mesures spéciales ou de supplantation si ce transfert est à plus de 50 kilomètres de sa résidence.
- Que l'employeur assume tout coût supplémentaire qu'une personne salariée devrait absorber parce qu'elle a subi un accident avec son véhicule personnel dans le cadre de son travail.
- Que l'employeur fournisse l'assistance légale nécessaire à toute personne salariée faisant l'objet d'une poursuite judiciaire issue de l'exercice normal de ses fonctions.
- Que tout transfert d'une personne salariée chez un autre employeur ne puisse occasionner de diminution de salaire.

CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

LE RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, AVEC LES HORAIRES CONTRAIGNANTS QU'IL ENTRAÎNE (SEPT JOURS PAR SEMAINE, DIFFÉRENTS QUARTS DE TRAVAIL, ETC), REND LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE BIEN SOUVENT TRÈS PROBLÉMATIQUE. NOUS DEVONS AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ASSOCIÉES À CES HORAIRES EXIGEANTS.

En conséquence, il est proposé :

- ➔ Que l'employeur doit s'efforcer de donner les congés avec et pendant les fins de semaine.
- ➔ De rémunérer à taux double les journées travaillées à Noël ou au Jour de l'An.
- ➔ De verser la prime de fin de semaine les autres journées fériées travaillées.
- ➔ Que la personne salariée ait droit à au moins 4 jours consécutifs de congé, soit à Noël ou au Jour de l'An.

Vacances

- ➔ D'augmenter le nombre de jours de congé annuel, d'un (1) par année à partir de la 15^e année de service jusqu'à trente (30) à la 24^e année.
- ➔ Que le quantum de vacances soit établi selon le total d'années de service dans le Réseau de la santé et des services sociaux et non pas selon les années de service auprès du dernier employeur.

Congés pour décès et pour responsabilités parentales

- ➔ D'aménager les dispositions pour tenir compte des nouvelles réalités comme les familles reconstituées ou les conjoints de même sexe.
- ➔ Que le choix de la journée où débutera le congé associé à un décès appartienne à la personne salariée.
- ➔ Que le nombre de jours associés à un décès ne soient plus des jours de calendrier mais bien des jours ouvrables.

Autres congés

- ➔ Que l'employeur, à la demande de la personne salariée, convertisse en temps chômé les primes et le temps supplémentaire.
- ➔ Qu'il devienne possible d'obtenir un congé à traitement différé de 3 mois.
- ➔ D'augmenter de 3 à 5 les congés pour motif personnel au cours d'une année.



RENFORCEMENT DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA REPRÉSENTATION SYNDICALE

OBTENIR DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS UNE CONVENTION COLLECTIVE EST UNE CHOSE, AVOIR LA CAPACITÉ DE LES FAIRE RESPECTER EN EST UNE AUTRE. LA CAPACITÉ DE DÉFENDRE NOS DROITS EST FONDAMENTALE SI L'ON NE VEUT PAS QUE CES BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL SE TRANSFORMENT EN VŒUX PIEUX.

En conséquence, il est proposé :

- ➔ De mettre en place des procédures d'arbitrage permettant d'accélérer le règlement des griefs.
- ➔ D'augmenter à 12 mois de l'occurrence du fait le délai permettant de soumettre un grief.
- ➔ Que l'employeur informe et transmette une copie au syndicat des motifs et des faits pour tout avis disciplinaire ou mesure administrative.
- ➔ Que l'employeur ait l'obligation de mettre sur pied un processus d'enquête sérieux et impartial avant de procéder à toute mesure disciplinaire.
- ➔ D'augmenter le nombre de jours de libérations payées par l'employeur pour les activités syndicales.
- ➔ Que la journée d'une personne salariée en libération syndicale soit considérée comme une journée normale de travail, qu'elle ait été requise au travail ou non.

ASSURANCE MALADIE, ASSURANCE SALAIRE, SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

BIEN QUE TRAVAILLANT NOUS-MÊMES DANS LE RÉSEAU DE LA SANTÉ, PLUSIEURS DISPOSITIONS RELATIVES À NOTRE SANTÉ DOIVENT ÊTRE AMÉLIORÉES.

En conséquence, il est proposé :

- ➔ D'inclure dans notre convention collective les modalités contenues dans la Loi de la santé et la sécurité du travail et qui ont été reconnues pour certains autres secteurs. Ces modalités procurent des moyens importants pour prévenir des accidents de travail.
- ➔ De reconnaître le harcèlement moral comme une forme de violence et, à ce titre, convenir de l'éliminer.
- ➔ Que les prestations d'assurance salaire représentent 80 % du salaire régulier durant les 3 premiers mois.
- ➔ Que le délai de carence avant de recevoir l'assurance salaire soit de 5 jours pour les personnes salariées à temps complet et de 7 jours pour les temps partiel.
- ➔ Que les personnes salariées à temps partiel puissent choisir d'accumuler des journées de maladie plutôt que de recevoir l'équivalent en bénéfices marginaux.
- ➔ D'introduire une procédure de règlement des litiges relative aux invalidités de plus de 2 ans semblable à celle existant pour les invalidités de moins de 2 ans. C'est-à-dire, entre autres :
 - que la personne continue de recevoir sa prestation d'assurance salaire tant qu'une décision finale n'a pas été rendue ;
 - que cette décision finale soit prise par un arbitre-médecin.

CLAUSES À INCIDENCE FINANCIÈRE

CONDITIONS PARTICULIÈRES EN UNITÉ PROTHÉTIQUE

L'ALOURDISSEMENT DE LA CLIENTÈLE EN ÉTABLISSEMENT EXIGE QUE LE PERSONNEL QUI TRAVAILLE DANS DES UNITÉS PROTHÉTIQUES OU AUPRÈS DE BÉNÉFICIAIRES ATTEINTS DE TRAUMATISMES CRANIO-CÉRÉBRAUX OBTIENNE UNE AMÉLIORATION DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL ET UNE FORMATION SPÉCIFIQUE ADAPTÉE À LEURS BESOINS.

En conséquence, il est proposé que :

➔ Dans les établissements offrant des soins à des bénéficiaires,

A) qui souffrent de déficits cognitifs, de troubles de l'humeur ou de la pensée et qui présentent des comportements dysfonctionnels ou perturbateurs ou sont atteints de démence ;

B) qui sont atteints de déficiences et d'incapacités physiques, cognitives, affectives, comportementales ou socioprofessionnelles à la suite d'un traumatisme crano-cérébral ;

le personnel qui travaille dans des unités prothétiques ou auprès de bénéficiaires atteints de traumatismes crano-cérébraux obtienne des conditions de travail semblables à celles offertes au personnel travaillant dans une unité psychiatrique, soit principalement 5 jours de congé mobile et de la formation adaptée.

CONDITIONS PARTICULIÈRES EN CENTRES JEUNESSE (Garde fermée, encadrement intensif et évaluation des signalements)

L'ACCÈS À CES CONDITIONS PARTICULIÈRES EN CENTRE JEUNESSE EST ACTUELLEMENT TRÈS LIMITÉ. BEAUCOUP DE TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DANS CES ÉTABLISSEMENTS VIVENT DES CONDITIONS SIMILAIRES SANS POUR AUTANT BÉNÉFICIER DES DISPOSITIONS DE CETTE ANNEXE.

En conséquence, il est proposé :

➔ d'élargir l'accès aux dispositions de cette annexe à toutes les personnes qui vivent des conditions similaires à celles qui actuellement en bénéficient.

DROITS PARENTAUX

QUELQUES AMÉLIORATIONS DOIVENT À NOUVEAU ÊTRE APPORTÉES AFIN DE FACILITER CETTE RESPONSABILITÉ COLLECTIVE.

En conséquence, il est proposé :

➔ que le congé de paternité passe de 5 à 10 jours;

➔ que des adaptations soient apportées à notre convention collective afin qu'elle soit conforme aux dispositions sur la Loi des normes du travail.

ASSURANCES

Assurances collectives

LA CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR À NOS RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES EST MINIME ET DE BEAUCOUP INFÉRIEURE À CE QUI EXISTE GÉNÉRALEMENT DANS LE SECTEUR PRIVÉ. ELLE EST ACTUELLEMENT DE 24\$ PAR ANNÉE POUR UNE COUVERTURE INDIVIDUELLE ET DE 60\$ PAR ANNÉE POUR UNE COUVERTURE FAMILIALE OU MONOPARENTALE. CES MÊMES MONTANTS SONT RÉDUITS DE MOITIÉ POUR LES PERSONNES À TEMPS PARTIEL.

En conséquence, il est proposé :

➔ que la part de l'employeur soit augmentée de façon importante (environ 50% du coût) et indexée selon le taux d'inflation applicable aux médicaments.

Prestation de décès

Depuis de nombreuses années, la prestation de décès prévue à la convention collective est demeurée au même montant soit 6 400\$ pour une personne à temps complet et 3 200\$ pour une personne à temps partiel.

En conséquence, il est proposé que :

➔ le montant alloué pour la prestation de décès soit augmenté et identique pour toutes les personnes peu importe leur statut.

RETRAITE

L'ANALYSE DE L'ÉTAT DE SANTÉ DE NOTRE FONDS, DE MÊME QUE LE COÛT ASSOCIÉ À DIFFÉRENTES BONIFICATIONS, NE SONT PAS ENCORE DISPONIBLES.

En conséquence, il est proposé :

➔ de reporter au moment où l'ensemble de ces informations sera connu le choix des bonifications que nous voulons apporter à notre régime de retraite.

ALLOCATION DE DÉPLACEMENT

LES INDICATEURS QU'UTILISE ACTUELLEMENT L'EMPLOYEUR POUR DÉTERMINER LE TAUX DE REMBOURSEMENT PAR KILOMÈTRE PARCOURU AVEC SA PROPRE AUTOMOBILE SONT INCOMPLETS.

En conséquence, il est proposé :

➔ que les indicateurs utilisés pour fixer le taux par kilomètre parcouru permettent le remboursement des frais réels encourus pour l'utilisation de son automobile.

SALAIRES ET PRIMES

L'HARMONISATION DE NOS DEMANDES AVEC LE PLUS GRAND NOMBRE D'ORGANISATIONS SYNDICALES POSSIBLE N'EST PAS COMPLÉTÉE.

En conséquence, il est proposé :

➔ De reporter à un peu plus tard l'adoption de nos demandes salariales qui devront cependant inclure les principes suivants:

- La protection du pouvoir d'achat reliée à l'inflation
- Une participation à l'enrichissement collectif de la société québécoise
- Un comblement partiel du retard salarial que nous accusons par rapport aux autres salariés québécois selon l'Institut de la statistique du Québec

CPAS
AU COEUR DE L'ACTION

SCFP
Syndicat canadien de la fonction publique

La Revue

Bulletin d'information publié par le **Conseil provincial des affaires sociales (CPAS)**

Le CPAS est le regroupement des syndicats du Secteur de la santé et des services sociaux au Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ)

Président : Marcel Girard
Secrétaire général : Claude Turcotte

Responsables : Martial Demers, Guy Jolicoeur et Claude Turcotte du comité d'information, avec la collaboration d'Alexandre Boulerice

Graphisme : Anne Brissette

Traduction : Monique Mansell

Impression : Payette & Simms

Tirage : 16 000 exemplaires en français, 1 500 exemplaires en anglais

Toute reproduction totale ou partielle des articles est permise et même encouragée à condition d'en indiquer la source

Dépôt légal à la Bibliothèque nationale du Québec.