



La négo, c'est réglé!



**Jean-François
Caron**
président



**Isabelle
Dumaine**
coordonnatrice
à la consolidation

C'est fait, nous aurons une nouvelle convention collective au cours des prochains mois. En effet, les ententes de principe intervenues entre les syndicats et le gouvernement au printemps dernier ont été entérinées par une forte majorité de nos membres. Les membres de la FSQ ont donné leur accord dans une proportion de 85 % à l'entente sectorielle, tandis qu'au niveau de la CSQ, les membres ont voté pour l'entente intersectorielle à 83 %.

Il est important de se rappeler que dans le cadre de la présente ronde de négociations, le contexte était particulièrement défavorable. Nous devons faire face au même gouvernement libéral qui était, cette fois-ci, majoritaire et en début de mandat. De plus, une importante crise financière venait d'ébranler l'économie mondiale, entraînant dans son sillage des dégâts dans les finances publiques. Tout cela était sans compter un courant de fond tendant vers l'individualisme, la réduction des dépenses publiques et la privatisation. Et le gouvernement s'est inscrit dans cette tendance, notamment en réduisant les impôts, se privant ainsi d'importants revenus.

Entente sectorielle

Quelles seront les nouvelles conditions de travail pour les infirmières, inhalothérapeutes et infirmières auxiliaires pour la durée de cette convention collective? Qu'avons-nous gagné, qu'avons-nous perdu?

Le gain le plus important : les primes.

Les personnes salariées de soir et de nuit verront leurs primes majorées pourvu qu'elles acceptent de donner à l'employeur une disponibilité minimale (16 jours sur 28 jours). Cette majoration sera bonifiée au cours des cinq prochaines années. Pour celles qui ne respectent pas la disponibilité minimale, les primes seront les mêmes que présentement.

Il y aura la création et la majoration d'une prime de soins critiques qui remplacera la prime actuelle des soins intensifs. Cette prime s'adressera à tout le personnel de la catégorie 1 oeuvrant dans les secteurs suivants : urgence, soins intensifs, unité coronarienne, unité des grands brûlés et les unités de néonatalogie. Pour certains centres hospitaliers déterminés par le MSSS, ceux-ci recevront plutôt une prime de soins critiques complexes. Ces primes seront aussi soumises à une disponibilité minimale de la part des employés. Dans le cas contraire, le pourcentage offert sera moindre.

Une prime d'initiation et de formation sera aussi créée uniquement pour les infirmières et les infirmières en dispensaire.

Finalement, il y aura création d'une prime de rotation pour les personnes salariées qui détiennent un poste de rotation soit jour/soir ou jour/nuit. Lorsque la personne salariée travaillera de jour, elle se verra appliquer la

moitié de sa prime de soir ou de nuit, pourvu qu'elle effectue minimalement 50% de son temps travaillé de soir ou de nuit.

Horaire atypique

Il est prévu que les parties locales puissent mettre en place des horaires permettant des journées de travail de plus de 7,25 heures allant jusqu'à 11,25 heures. Cet horaire sera possible sur une base volontaire uniquement.

Formation de comités

Pour la première fois dans une convention collective, différents comités paritaires intersyndicaux seront formés et auront comme mandat de faire des recommandations soit aux parties négociantes ou au ministère de la Santé et des Services sociaux. Parmi ceux-ci nous retrouvons : un comité dans le but de réduire le recours à la main-d'œuvre indépendante (agence) et au temps supplémentaire; un comité pour analyser la tâche d'orientation de formation de tout le personnel de la catégorie 1; un comité ayant pour mandat d'analyser certaines problématiques de disparités régionales; un comité sur la conciliation famille-travail-études et un comité pour étudier les clauses relatives aux personnes hors taux ou hors échelle.

Titularisation (8/28)

Lors du décret de la dernière convention collective, le gouvernement avait imposé la titularisation de non-détenteurs de poste. Certaines conditions permettront à des salariés non-détenteurs de poste de s'inscrire sur une liste de disponibilité.

Lettre d'entente no 5

En 2005, le gouvernement avait introduit dans la convention collective une lettre d'entente relative à la rétention de certaines personnes salariées admissibles à la retraite. Cette lettre permettait à la personne salariée qui s'engageait à rester à l'emploi pour une année de plus de bénéficier de journées de congé payées supplémentaires. Cette lettre prenait fin le 30 mars de la présente année et n'a pas été reconduite par le gouvernement malgré l'insistance de la partie syndicale.

Autres modifications

Les autres modifications apportées à cette convention collective ont pour objectifs de faire concorder la pratique aux textes ou d'apporter des modifications mineures aux textes existants.

Entente intersectorielle.

Parallèlement à l'entente sectorielle, le Front commun a négocié pour tous les salariés de la fonction publique une entente sur les salaires, le régime de retraite ainsi que sur les droits parentaux.

Salaires et primes

Le règlement salarial peut se diviser en trois parties. Les salariés de l'État auront droit à des augmentations fixes de 6% pour les cinq prochaines années. De plus, en fonction de la croissance économique du Québec, les employés auraient la possibilité d'obtenir une majoration additionnelle de 3.5%. Finalement, un rajustement salarial pouvant atteindre 1% sera appliqué si l'inflation cumulée pendant la durée de la convention collective excède la somme des rajustements salariaux.

Il serait donc possible de se voir octroyer des augmentations salariales de 10.5% au cours des cinq prochaines années.

Les primes et allocations seront majorées comme les salaires et aux mêmes dates.

Régime de retraite

Sécuriser les prestations et stabiliser la cotisation était les deux objectifs à atteindre dans cette négociation concernant le régime de retraite. Pour y parvenir, la méthode d'évaluation actuarielle est passée d'une prime nivelée à une prime unique, ce qui permet d'assurer une plus grande stabilité du régime. La formule de cotisation a aussi été modifiée, ce qui permettra aux personnes ayant un salaire supérieur de réduire leur cotisation, sans toutefois affecter les plus bas salariés. Cette nouvelle méthode d'évaluation pourrait permettre de dégager des surplus qui seraient réinvestis dans le régime afin de permettre l'amélioration de la formule d'indexation pour les années 1982-1999, où aucune indexation n'était appliquée. Pour les personnes qui le souhaiteront, il y aura aussi la possibilité de cotiser au régime de retraite jusqu'à 38 ans de service, et ainsi voir leur rente bonifiée à 76%.



Droits parentaux

En matière de droits parentaux, le Front commun a obtenu des gains substantiels. Il y aura dorénavant parité entre les congés d'adoption et les congés de paternité, ceux-ci s'étant vu bonifier. On verra notre convention collective se conformer à la loi sur les normes du travail. Se faisant, il y aura ajout de motifs et prolongation de la durée possible pour les congés de maternité, paternité, d'adoption et parentale. Il y aura une augmentation du nombre de jours de congé pour raisons familiales, ainsi que l'élargissement donnant droit à ces congés. Finalement, il y aura retrait de certains irritants et incohérence particulièrement dans les cas d'adoption ou lorsque les salariés travaillent pour plus d'un employeur.

Vous l'aurez compris, cette convention collective aura une durée de cinq ans, soit du 1er avril 2010 au 31 mars 2015.

Pour tous les détails, je vous invite, à consulter notre site web. Une tournée sera faite, à l'hiver dans tous les sites du CSSSL pour vous présenter plus en détail cette convention collective. De plus, des séances d'information seront spécifiquement offertes sur la retraite.

Tableau synthèse

Période	Augmentations fixes Paramètres salariaux	Augmentations variables		Augmentations maximales possibles (par période)
		Augmentations liées à la croissance économique	Augmentation liée à l'inflation	
		Maximum possible		
1 ^{er} avril 2010	0,50 %			0,50 %
1 ^{er} avril 2011	0,75 %			0,75 %
1 ^{er} avril 2012	1,00 %	0,50 %		1,50 %
1 ^{er} avril 2013	1,75 %	1,50 %*		3,25 %
1 ^{er} avril 2014	2,00 %	1,50 %**		3,50 %
31 mars 2015			1,00 %	1,00 %
Total	6,00 %	3,50 %	1,00 %	10,50 %

* 1^{er} avril 2013 : jusqu'à 2,00 % d'augmentation si en avril 2012 = 0,00 % d'augmentation
 ** 1^{er} avril 2014 : jusqu'à 3,50 % d'augmentation si en avril 2012 et avril 2013 = 0,00 % d'augmentation
 c.-à-d. report possible du rajustement sur les années suivantes

