



Le site WEB en ligne!

Comme nous vous l'avions annoncé cet automne, le site WEB du SIIAL a vu le jour il y a quelques semaines. Les coordonnées du site sont : www.siiial.com

Vous pouvez y retrouver l'historique du SIIAL et le plan d'action 2009-2010, les services offerts ainsi qu'une présentation de l'équipe des relations de travail et du conseil d'administration.

De plus, vous pouvez consulter la convention collective nationale et les dispositions locales SIIAL/CSSSL. Les échelles salariales et la nomenclature des titres d'emploi sont disponibles et une section « questions et réponses » vous éclairera sur les sujets les plus fréquemment abordés en lien avec les relations de travail.

Plusieurs informations concernant la négociation nationale et divers liens avec des sites d'intérêt tels que la FSQ et la CSQ sont accessibles. Les numéros antérieurs du POULS ainsi que du journal « Entre-Nous » y sont reproduits. Vous pourrez voir les photos prises lors des assemblées du SIIAL et des activités syndicales.

Ce site, mis sur pied à l'intention des membres du SIIAL, se veut le plus utile possible. Vous pouvez adresser vos commentaires à l'attention de Dominique Pilon, à l'adresse : directiongenerale@siiial.com

Une assemblée générale de déléguées sous le signe du renouveau

L'assemblée générale de déléguées du SIIAL, s'est tenue les 17 et 18 février dernier. Plusieurs sujets ont été abordés.

La première journée, un rapport des différentes activités 2008-2009 du SIIAL a été présenté par le président, les états financiers ont été entérinés, le plan d'action 2009-2010, ainsi que les prévisions budgétaires ont été adoptés.

La deuxième journée, des membres de l'équipe de négociation de la FSQ sont venus présenter l'avancement des négos ainsi que le point central de celle-ci, soit : la réduction de la semaine de travail. Dans l'après-midi les membres ont participé à un atelier portant sur les demandes particulières des membres (par exemple : horaire de 12 hrs., 1 fin de semaine sur 3) dans le réseau de la santé et l'impact sur les orientations politiques des syndicats.

Plusieurs nouveaux membres étaient présents et se sont montrés très intéressés au travail accompli au syndicat, ainsi qu'à l'actualité en négo et aux nouvelles avenues à envisager pour l'amélioration des conditions de travail et la conciliation travail-famille.

Le SIIAL solidaire avec le peuple haïtien

« Ce geste allait de soi! » selon Jean-François Caron

Le SIIAL a répondu à l'appel lancé par la CSQ et a versé une somme de 2000 \$ dans le cadre de la campagne de solidarité avec le peuple haïtien à la suite du séisme qui a touché la région de Port-au-Prince en janvier dernier.

Pour Jean-François Caron, président du SIIAL, ce geste allait de soi. « Nos membres travaillent en santé et sont, à ce titre, particulièrement conscientes des besoins immenses de la population après une catastrophe de cette ampleur. De plus, nous comptons en nos rangs de nombreuses collègues d'origine haïtienne durement touchées par cet événement. Elles ont en Haïti des parents, des amis blessés, disparus, décédés ou totalement démunis. Par notre don, nous avons voulu leur témoigner ainsi qu'à leurs proches notre solidarité. »



ENTRE NOUS



Le SIIAL
MON syndicat

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES, INHALOTHÉRAPEUTES ET INFIRMIÈRES AUXILIAIRES DE LAVAL (CSQ)

Volume 7, numéro 1, mars 2010

Sommaire

Mandat spécial mené à bien	1
Les revendications du Front commun	2
La proposition du gouvernement et ses considérations	3
Le discours des médias, la réalité?	4
Les demandes sectorielles de notre fédération	5
L'offre patronale aux fédérations en santé	5
Que faut-il en penser?	6
Une importante victoire syndicale	7
Le site WEB en ligne!	8
Une assemblée générale de déléguées sous le signe du renouveau.....	8
Le SIIAL solidaire avec le peuple haïtien.....	8

Mandat spécial mené à bien

À la suite de l'imposition de la loi 30 par le gouvernement Charest en 2005, le SIIAL est devenu l'organisation syndicale représentant l'ensemble des infirmières, inhalothérapeutes et infirmières auxiliaires du CSSS de Laval. Il a, à ce titre, « hérité » de la centaine de griefs qui avaient été déposés par l'ensemble des syndicats qui représentaient nos membres avant la fusion du CSSS. Depuis 2006, le SIIAL a, pour sa part, signifié à l'employeur plus de 250 griefs par année.

Conformément aux dispositions de la convention collective, les griefs, (à l'exception de ceux portant sur les congédiements et les suspensions de plus de 5 jours), sont traités par ordre chronologique. Compte tenu du volume de griefs dans le secteur de la santé, le SIIAL obtient une audition en arbitrage sur 4 à 5 dossiers par année.

Une opération spéciale pour les griefs « Héritage »

Conscient que l'accumulation de griefs nuisait à la capacité du SIIAL de défendre efficacement et dans des délais raisonnables les droits des membres, le Conseil d'administration a décidé, en octobre dernier, de mener une opération spéciale. Il a confié un mandat à une ressource conseil embauchée à cette fin, monsieur Ronald Hughes, à savoir, procéder à une analyse systématique de chacun des dossiers et entreprendre avec l'employeur une démarche visant à obtenir la position patronale sur chacun de ceux-ci.

Les droits des membres préservés

Cette opération devait se dérouler en novembre et décembre et permettre au Conseil d'administration de recevoir un rapport complet et d'établir la stratégie d'action. Si cette opération permettait de régler des dossiers, le mandat confié précisait que les droits des membres devaient être préservés et, qu'en conséquence, aucun grief ne devait faire l'objet d'un troc avec un autre.

Une démarche concluante

Les salariées concernées ont reçu toute l'information pertinente et ont été associées à la conduite de l'opération. Le Conseil d'administration a reçu des rapports d'étape tout au long de la démarche. Il a donc pu autoriser le règlement de 113 griefs, couvrant les années antérieures à 2005 en plus de l'année 2006. Ceux-ci ont fait l'objet soit d'un désistement sur la base de l'analyse technique faite, soit d'une entente. Pour l'année 2007, c'est près de 95 % des 29 dossiers qui ont également été réglés.

Cette opération représente une avancée importante sur plusieurs plans. Des litiges qui duraient depuis plusieurs années ont été réglés dans le respect des droits des membres. Le syndicat est maintenant en meilleure posture pour aborder les dossiers plus récents, soit les griefs de 2008 et 2009.

Positionnement face à l'employeur

Nous avons témoigné de notre conception du mandat de représentation du SIIAL. Nous avons d'abord tenté de régler les litiges sur les questions de relations du travail par des discussions entre les parties. Nous avons surtout fait la preuve à l'employeur que les droits des membres nous tiennent à cœur et que nous entendons y consacrer le temps, les efforts et la rigueur nécessaires pour les défendre pleinement.

La démarche est suspendue pour les prochaines semaines afin de poursuivre le travail d'analyse pour les griefs des années 2008 et 2009 et d'établir la stratégie appropriée. Les objectifs demeurent les mêmes : défendre les membres, faire respecter leurs droits et accroître l'efficacité de notre action syndicale.



Les revendications du Front commun

Dans le dernier numéro du Pouls, nous vous avisons que nous tenterions de vous expliquer en détail ce qui en est des revendications syndicales dans le cadre de la négociation nationale. Voici donc un résumé des différentes demandes transmises au gouvernement lors du dépôt du 30 octobre dernier ainsi que des raisons motivant ces demandes.

Stopper l'appauvrissement

Les salaires dans le secteur public ont augmenté moins rapidement que l'inflation ces dernières années, du fait des conditions de travail décrétées par loi spéciale en décembre 2005. Le pouvoir d'achat des salariés s'est détérioré. **Il faut stopper l'appauvrissement, donc avoir minimalement des augmentations salariales équivalentes au taux d'inflation.**

Protéger notre pouvoir d'achat

Les grandes institutions envisagent des taux d'inflation de l'ordre de 2 % pour les trois prochaines années et c'est également la cible de la Banque du Canada. **Le Front Commun revendique donc des hausses de salaire de 2 % par année, de 2010 à 2012, à titre de protection du pouvoir d'achat de ses salariés. Cela totalise 6 % sur trois ans.**

Effectuer un rattrapage salarial

Les pénuries se font sentir dans plusieurs catégories d'emplois du secteur Santé et Services Sociaux. Le renouvellement de la main-d'œuvre pose des défis particuliers. Il faut donner envie aux jeunes de prendre la relève et retenir les travailleurs plus expérimentés; cela commence par des salaires comparables à ceux des salariés ayant des emplois comparables.

Il y a du rattrapage salarial à faire : selon l'institut de la Statistique du Québec, les salaires dans le secteur public affichent en moyenne un retard salarial de 8,7 % par rapport aux autres travailleurs du Québec. Si nous les comparons aux salaires des employés syndiqués du secteur privé, ce retard est de l'ordre de 12,4 %. Si nous les comparons aux employés du fédéral cela monte à 14,1 %! **Le Front commun propose donc d'amorcer un rattrapage par rapport aux autres salariés ayant des emplois comparables en demandant pour chaque année, 49 cents l'heure, ce qui représente 1,75 % du salaire moyen, soit 5,25 % pour la durée de la convention.**

Le total des revendications salariales du Front Commun est ainsi composé : 6% pour la protection du pouvoir d'achat et 5.25% en rattrapage salaria , ce qui fait 11.25 % .

Participer à l'enrichissement

Une augmentation significative du produit intérieur brut (PIB) traduit un accroissement de la richesse collective. L'équipe de négociation du Front Commun croit que tous les salariés ont droit à leur part de la richesse que leur activité économique génère. **La demande**

prévoit donc une reprise des négociations afin de déterminer un montant à ajouter aux salaires, si jamais la croissance du PIB québécois, excédait 3,75 % pour une année donnée.

Améliorer le RREGOP

Malgré les turbulences vécues à la Caisse de Retraite qui ont fait les manchettes ces derniers mois, le RREGOP n'est pas en péril et la sécurité des avantages à long terme est assurée. Par ailleurs, le comité de négociation a estimé pertinent de profiter de cette négociation afin d'apporter des ajustements visant notamment à mieux assurer la stabilité du régime. À cette fin, le Front Commun propose de :

1- Revoir la méthode de financement. **Rendre les modifications au taux de cotisation au RREGOP, à la hausse comme à la baisse, plus prévisibles et plus stables, tout en assurant la viabilité à long terme du régime.**

2- Assurer une plus grande équité entre les cotisants. **La demande est que l'exemption de cotisation s'applique dorénavant à hauteur de 25 % du maximum des gains assurables, au lieu de 35 % actuellement.** Une telle modification s'accompagnerait d'une mesure assurant aux bas salariés qu'ils n'auront pas à déboursier davantage.

3- **Prévoir l'indexation pour les années 1982 à 1999**, en leur appliquant la même méthode d'indexation que celle en vigueur depuis 2000. Cette mesure entrerait en vigueur dès que le régime enregistrerait un excédent de rendement (surplus engendré par les placements) supérieur à 20 %.

4- **Abolir le plafond des 35 années de service reconnues.** Cette mesure s'autofinancerait en permettant aux personnes en fin de carrière qui le souhaitent de cotiser quelques années de plus. C'est également un incitatif pour garder un peu plus longtemps le personnel expérimenté et nous aider à affronter les défis que comporte le renouvellement de la main-d'œuvre.

Conciliation famille-travail

Pour mieux répondre aux enjeux du renouvellement de la main-d'œuvre et aux nouvelles réalités du marché du travail, **nous revendiquons l'adoption d'une loi-cadre favorisant la conciliation famille et travail dans les milieux de travail.** Cette approche dans la négociation est inédite puisque cette mesure s'appliquerait à l'ensemble des salariés du Québec.

Droits parentaux

Les lois et leur interprétation évoluent constamment. **Certaines dispositions de nos conventions collectives doivent être réexaminées pour nous assurer qu'elles sont en conformité avec les lois et règlements en vigueur.**



Une importante victoire syndicale

Le 23 octobre 2009, le Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes et infirmières auxiliaires de l'Est du Québec (SIIIEQ-CSQ) déposait une requête devant la Commission des relations du travail, (CRT). **Le syndicat réclamait que des infirmières à l'emploi d'agences privées et travaillant au service Info-Santé (CSSS de la Mitis) pour les régions du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie soient déclarées visées par leur accréditation syndicale.**

Le SIIIEQ a plaidé que certaines infirmières provenant des agences doivent être considérées comme des salariées du CSSS et sont donc visées par son accréditation, conformément à la Loi 30. Cette loi, imposée par le gouvernement Charest, a contraint les salariés à choisir une seule accréditation syndicale lors des fusions des CSSS dans le secteur de la santé et des services sociaux. Elle précise de plus, qu'aucun salarié de chaque accréditation ne peut appartenir à plus d'une accréditation.

Un non-sens

Pour le juge Garant qui a rendu la décision, il ne fait aucun doute que les infirmières provenant d'agences sont bel et bien des salariées au sens du Code du travail puisqu'elles travaillent pour un employeur moyennant rémunération.

Mais qui est cet employeur? Le juge rappelle que les infirmières du CSSS et celles engagées par les agences ont toutes la même mission : servir la population en les informant adéquatement sur les problèmes de santé qui les préoccupent. Il précise d'ailleurs « qu'elles partagent les mêmes locaux, les mêmes heures de travail, les mêmes outils, reçoivent la même formation et on leur assigne, de façon aléatoire, la clientèle. » Il ajoute que « les infirmières des agences sont bien intégrées à l'entreprise » : en effet, certaines y occupent une place depuis près de deux ans.

Pour lui, le fait qu'elles ne soient pas visées par l'accréditation syndicale parce qu'un autre employeur paie leur salaire qui est, par ailleurs, remboursé par le CSSS, constituerait, selon son expression, un non-sens.

La loi 30 s'applique

Le juge Garant est d'avis que la mission de l'entreprise et l'encadrement fourni par le CSSS permettent à la Commission de conclure que le personnel fourni par l'agence de placement est salarié au sens du Code du travail et que le véritable employeur est le CSSS. Dans ce contexte, le juge conclut que les dispositions de la loi 30 sont explicites, qu'il ne peut y avoir deux groupes de salariées appartenant à la même catégorie et que les infirmières d'agences sont, en conséquence visées par l'accréditation du SIIIEQ-CSQ.



photo: Johanne Kirouac

La réaction patronale

Le CSSS de Matane (région de la Gaspésie) a avisé le syndicat qu'il allait se conformer à la décision de la CRT. Toutefois, le CSSS de la Mitis (région du Bas-Saint-Laurent) a décidé de la contester.

Le recours aux agences, une pratique contestable

Le recours aux agences de placement constitue une pratique contestable sur le plan juridique, comme l'illustre bien la récente décision de la CRT. Il faut toutefois préciser que cette décision s'applique au personnel d'agence qui travaille régulièrement dans un établissement et non à celui qui vient de façon occasionnelle.

Mais quoi qu'il en soit, le recours systématique aux agences pose des problèmes majeurs dans un contexte de pénurie du personnel infirmier. Dans la région de Québec, les directeurs généraux des établissements de santé se sont engagés, il y a plusieurs mois déjà, ne plus faire appel aux agences privées.

Ils souhaitent ainsi contrer l'exode des infirmières vers ces agences. En effet, celles-ci offrent souvent des conditions de travail plus attractives et une rémunération plus élevée de près de 40%, ce qui soulève également la question fondamentale de l'équité entre les salariées qui accomplissent le même travail.

Une victoire syndicale qui doit avoir des retombées

Pour le SIIIAL, il est plus que temps, dans un contexte de pénurie de la main-d'œuvre, que l'employeur modifie ses façons de faire qui compromettent l'objectif de rétention du personnel et les principes d'équité et de justice entre les salariées. Il faut, en effet, souligner qu'à Laval, les infirmières d'agences offrent 8% des heures travaillées, ce qui est nettement supérieur à la moyenne nationale.

À la lumière de la décision de la CRT et de la remise en question du recours systématique aux agences privées par certains employeurs, il serait judicieux que le CSSSL mène lui aussi une réflexion et modifie sa gestion.

Le SIIIAL sera vigilant

La négociation nationale est commencée et notre Fédération, la FSQ, revendique que le personnel infirmier à l'emploi des agences privées soit couvert par l'unité d'accréditation. D'ici la fin des négos, le syndicat exercera sa vigilance pour s'assurer que le personnel d'agence n'est utilisé que sur une base occasionnelle et s'appuiera sur la décision de la Commission des relations du travail pour faire valoir le point de vue syndical auprès du CSSS.



Suite de la page 5

Que faut-il en penser?

Certains objectifs peuvent être considérés louables, mais la façon dont le gouvernement entend les atteindre est préoccupante! On peut, à juste titre craindre les moyens qui seront utilisés! Encore une fois, il essaie de soulager les symptômes sans s'attaquer à la cause. Et cela risque d'être à notre détriment... Habituellement, lorsque la partie patronale veut revoir certains points, c'est toujours à la baisse, pour économiser. Et quand il indique qu'il veut réduire les prestations, les quanta, et s'assurer d'une saine gestion des ressources humaines, c'est inquiétant, même insultant!

La flexibilité, la mobilité du personnel, nous avons assez donné, nous ne sommes pas des pions! Après les fusions obligées, les réorganisations, les projets d'organisation du travail, les adaptations récurrentes, ce serait bien de se sortir la tête de l'eau!...

Nous tenons le système de santé à bout de bras depuis des années, nous sommes épuisées, comment peut-il seulement penser à diminuer nos conditions de travail qui ne sont déjà pas roses et sabrer dans notre convention collective! Bravo pour l'objectif de rétention et d'attraction!



La Proposition du gouvernement et ses considérations...

- Le gouvernement considère que, selon l'institut de la Statistique du Québec, les employés du secteur public bénéficient de conditions de travail avantageuses par rapport aux employés du secteur privé (travaillant moins d'heures par semaine, ayant plus de jours de vacances et de jours fériés payés, moins de conflits de travail...).
- L'objectif du gouvernement est le retour à l'équilibre des finances publiques d'ici 2013-2014 et cela limite la croissance de ses dépenses durant cette période.
- Le gouvernement vise le maintien des services publics et entend prendre les mesures nécessaires pour le faire.
- Il priorise l'amélioration de l'organisation du travail, afin de maintenir des services de qualité.

Le salaire

Le gouvernement propose une **hausse maximale de 7% des coûts de main-d'œuvre sur 5 ans**. Les coûts de main-d'œuvre incluent la rémunération et les conditions de travail (féries, vacances etc.), les coûts pour le maintien de l'équité salariale (salaires des métiers féminins vs masculins) et de la relativité salariale (salaires des métiers comparables), du régime de retraite et les changements qui seraient apportés aux conventions collectives par les négociations sectorielles qui engendreraient des coûts supplémentaires!

Une hausse des échelles salariales est prévue de **façon modulée**, avec une **amélioration possible les deux dernières années de la convention collective (soit 2013-2015)** si la croissance économique est meilleure que celle prévue dans le plan de retour à l'équilibre budgétaire du gouvernement.

La durée de la convention

Le gouvernement propose que **la durée de la convention collective soit de 5 ans, (soit du 1er avril 2010 au 31 mars 2015)** plutôt que 3 ans. Selon celui-ci, cette durée est compatible avec le plan de retour à l'équilibre budgétaire du gouvernement. De plus elle permettrait de dégager une certaine marge de manœuvre pour une proposition salariale, alors que sur 3 ans, elle est quasi inexistante.

L'organisation du travail

Les **sommes** qui pourraient être **générées** par les **améliorations concrètes dans l'organisation du travail** ou toutes autres mesures

récurrentes qui se traduiraient par une **diminution des coûts de main-d'œuvre pourraient être utilisées** pour combler les demandes faites au **niveau sectoriel**. Les sommes ainsi récupérées seraient utilisables dans le secteur ayant engendré les économies... L'équipe de négociation a été référée aux dépôts des propositions faites aux tables sectorielles.

La retraite

Le gouvernement propose que le financement et la détermination du taux de cotisation soient établis conformément à des grands paramètres de calculs actuariels.

Il propose

- **qu'un fond de stabilisation (15% du passif) soit établi** en constituant une provision pour les écarts défavorables.
- que **le surplus ou le déficit soit amorti sur 15 ans** et serve à réduire ou à augmenter le taux de cotisation.
- **d'augmenter de 35 à 38 ans le nombre maximal d'années de service** pouvant être créditées pour le calcul de la rente de retraite.
- **Ajouter l'âge minimal de 55 ans au critère d'admissibilité sans réduction actuarielle.**
- De **resserrer les clauses de retour au travail pour les retraités par l'imposition d'un délai minimal** entre le moment de la retraite et le retour à un emploi chez un employeur visé par le RREGOP
- **Une mise à jour de la grille de tarification pour le rachat des années de congés sans traitement.**
- **Une exemption de cotisation de 25 % du maximum des gains assurables.**

La conciliation travail-famille

Le gouvernement n'entend pas négocier une loi-cadre relative à la conciliation travail-famille. Il considère qu'il a clairement démontré depuis longtemps sa préoccupation à l'égard des familles québécoises.

Les droits parentaux

Le gouvernement est favorable à la mise sur pied d'un comité paritaire sur ce sujet formé d'un maximum de huit personnes dont 4 désignées par le gouvernement.

INVITATION À LA MANIF

Le décompte est commencé et notre soutien et celui de nos pairs sont plus que jamais nécessaires.

Notre soutien est nécessaire afin que nos vis-à-vis à la table de négociation sentent notre détermination.

Soyons le plus nombreux possible lors de la grande manifestation nationale pour démontrer au gouvernement notre volonté d'obtenir des conditions de travail et des salaires décents.

Cette invitation est aussi valable pour vos collègues, votre voisin, votre belle-mère, votre beau-frère, votre comptable, votre député, Pierre, Jean, Jacques ... et Monique.

Le temps file !





Le discours des médias, la réalité?

Nous avons tous vu, à un moment ou un autre, les grands titres des journaux dénoncer, sur un ton alarmiste, les demandes syndicales, surtout lorsqu'elles viennent des salariés de la fonction publique. Les éditorialistes des grands journaux des métropoles sont souvent les premiers à trouver que les demandes syndicales sont exagérées, qu'elles ne tiennent pas compte de la capacité de payer des québécois etc...

L'opinion publique : une bataille à gagner

C'est bien connu, dans le contexte de négociation des conventions collectives du secteur public, la « bataille » de l'opinion publique constitue un élément décisif. En effet, celle-ci a une influence décisive sur le résultat final. Le gouvernement l'a compris et utilise à bon escient ce moyen d'influence, par exemple, l'utilisation des journaux.

Droite ou gauche?

Certains journaux sont considérés comme ayant une orientation de droite (La Presse), d'autres, de gauche (Le Devoir) et leurs éditorialistes expriment clairement ces orientations, biaisant même certains faits, certains chiffres, ceci afin d'appuyer leurs propos...

Bons ou méchants?

Le choix des mots est important : colorés d'éléments de vocabulaire militaire, ceux-ci inspirent l'idée d'une « guerre », où il y a les bons et les méchants, où les parties sont des adversaires!

Concrètement, on constate souvent qu'il y a un discours qui tend à isoler les salariés du secteur public et à les présenter comme un groupe de « privilégiés » par rapport à l'ensemble de la population. Toute augmentation salariale obtenue se ferait, selon ce discours sur le dos des contribuables...

Des augmentations de salaire exagérées?

Regardons donc les points les plus importants de cette négociation : Les salaires: 11.25 % sur 3 ans, dont 6% pour protéger notre pouvoir d'achat et 5.25% en rattrapage salarial.

« C'est exagéré! »

2% d'augmentation par année, soit un peu moins que le taux d'inflation prévu (moyenne prévue : 2.15%), c'est bien souvent ce qui a été négocié à travers les années antérieures.

Qui y a-t-il de si différent actuellement? La crise financière? Elle est beaucoup moins accentuée que ce qui avait été prévu. Dans la mesure où les experts financiers annoncent une reprise dès l'année prochaine et la convention portant sur 2010-2012, qu'est-ce qui est exagéré? Actuellement les médecins spécialistes réclament des hausses salariales de 4%!

« Privilégiés! »

Selon des études de l'ISQ nos salaires affichent un retard de 12.4% par rapport aux syndiqués du secteur privé et 8.7% par rapport aux autres travailleurs du Québec! Nous avons eu de gels de salaires en 2004 et 2005, en pleine prospérité économique. En quoi sommes-nous privilégiés?

« Conditions avantageuses »

« Les fonctionnaires et autres travailleurs gouvernementaux jouissent de conditions avantageuses, notamment en ce qui a trait aux horaires de travail et à la sécurité d'emploi » En quoi le fait de travailler une fin de semaine sur deux, de soir, de nuit, à Noël et à Pâques ou encore en temps supplémentaire obligatoire est-il avantageux?

Des luttes bénéfiques pour tous!

Plusieurs batailles menées lors de la négociation des conventions collectives du secteur public ont eu des effets d'entraînement pour les autres catégories de travailleurs du Québec. Plusieurs politiques sociales sont le résultat de luttes syndicales : le salaire minimum, les droits parentaux, etc. Cela profite à l'ensemble de la population pour le plus grand bénéfice de toutes et de tous.

Des enquêtes ont démontré que le niveau de vie des québécois doit beaucoup à la qualité des services publics. Et qui donne ces services? Ces mêmes travailleurs qui négocient des conditions de travail à la mesure de leur implication!

Nos amis et notre famille à informer

Parlons-en dans nos familles et avec nos amis. Déconstruisons ces messages erronés, biaisés! Allions-nous l'opinion publique pour préserver nos acquis, protéger notre pouvoir d'achat et avoir des conditions de travail qui attireront la relève et qui inciteront nos salariées expérimentées à demeurer en poste!

L'expérience nous a appris que c'est la meilleure façon d'influencer le cours de la négociation ...



Les demandes sectorielles de notre fédération

Attirer et retenir les salariées

- Accélérer l'avancement dans les échelles de salaire
- Bonifier le salaire lors de travail pendant des journées fériées, ainsi qu'à Noël et au Jour de l'An.
- Bonifier les primes de soir et de nuit avec des majorations par tranches de 5 ans
- Instaurer des congés compensatoires pour les salariées de nuit
- Créer et maintenir des postes à temps complet
- Accorder des primes de rétention et d'attraction à l'ensemble des salariées de la catégorie 1
- Majorer le salaire de 50% lors de journées travaillées une 2e fin de semaine de suite. Permettre aux infirmières bachelières de bénéficier de cette clause.

Reconnaître le travail des personnes salariées

- Reconnaître le baccalauréat, peu importe le secteur de travail
- Permettre aux salariées travaillant auprès de la clientèle avec troubles sévères persistants et en santé mentale dans d'autres secteurs que les centres hospitaliers, de bénéficier de la prime de santé mentale. Permettre aux retraitées ré-embauchées de bénéficier de ces primes
- Bonifier le montant alloué à la formation (et que celle-ci n'inclut pas l'orientation)
- Bonifier le nombre de jours de vacances annuelles pour les salariées de 20 ans de service et plus.
- Introduire le titre d'infirmière praticienne spécialisée dans la nomenclature des titres d'emploi et modifier les échelles salariales en concordance

Améliorer la conciliation travail-famille

- Introduire la notion de congés payés pour responsabilités familiales
- Réduire le nombre d'heures de travail par semaine en conservant le même salaire

Permettre aux élus syndicaux de maintenir une vie syndicale active

- Bonifier le nombre de libérations syndicales payées par le CPNSSS pour les administrateurs des syndicats
- Améliorer le processus encadrant les demandes de libérations syndicales

Améliorer les processus et limiter les frais reliés aux arbitrages de griefs

- Augmentation du nombre de situations dont le paiement des frais d'arbitrage est payé par l'employeur
- Élaboration d'un processus de règlement de griefs

L'offre patronale aux fédérations en santé

Les objectifs :

Assurer la disponibilité de la main-d'œuvre

- Augmenter le taux de rétention du personnel ayant moins de 2 ans de pratique et de celui en fin de carrière ;
- Augmenter le taux de comblement des postes et du remplacement de soir/nuit/fin de semaine et rehausser l'expertise ;
- Assouplir les modalités découlant de la titularisation ;
- Augmenter la disponibilité en favorisant la flexibilité dans l'aménagement du temps de travail ;
- Revoir les bénéfices marginaux pour les temps partiels.

Optimiser l'utilisation des ressources humaines et financières

- Réduire les prestations d'assurance-salaire ;
- Réduire le quantum des jours dans la banque maladie ;
- Revoir la définition d'invalidité, la période de requalification, l'assimilation temporaire, la réadaptation et l'arbitrage médical ;
- Partage de tous les frais d'arbitrage ;
- Simplifier le régime de libération syndicale et en réduire le nombre ;
- Revoir l'ensemble des primes et congés mobiles.

Actualiser les dispositions de la convention collective

- Revoir les modalités d'obtention des traitements différés ;
- Augmenter les prix des repas prévus à la convention collective ;
- Revoir les dispositions de la convention collective pour s'assurer d'une saine gestion des ressources humaines.