

SECTEUR NÉGOCIATION

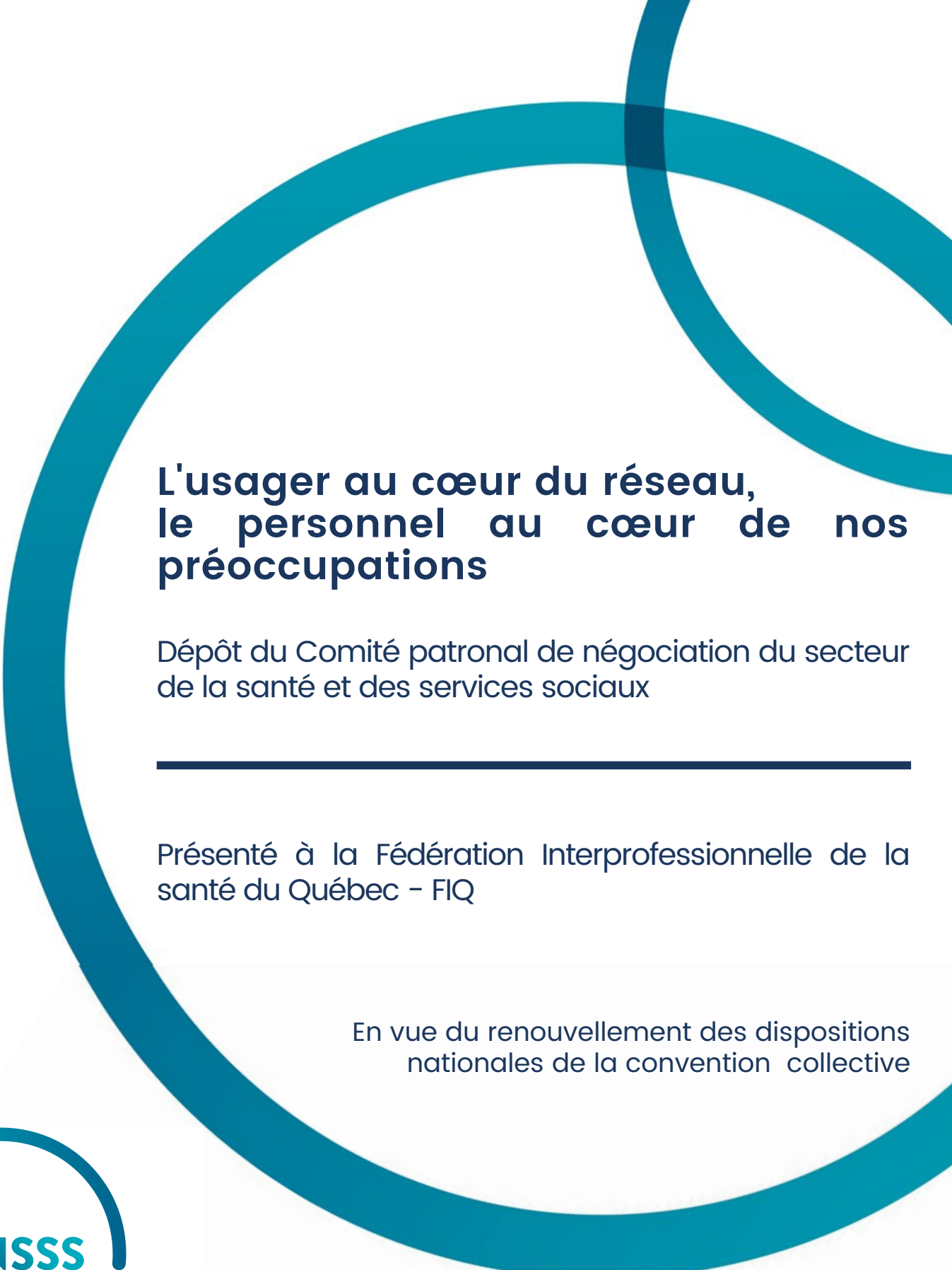
Dépôt patronal sectoriel du 17 décembre 2019

présenté au conseil national extraordinaire négociation
des 22 et 23 janvier 2020



FIQ | SECTEUR PRIVÉ

REGROUPEMENT
DES FIQ



L'usager au cœur du réseau, le personnel au cœur de nos préoccupations

Dépôt du Comité patronal de négociation du secteur
de la santé et des services sociaux

Présenté à la Fédération Interprofessionnelle de la
santé du Québec – FIQ

En vue du renouvellement des dispositions
nationales de la convention collective



CPNSSS

Comité patronal de négociation
du secteur de la santé
et des services sociaux

Le 17 décembre 2019



TABLE DES MATIÈRES

Préambule	5
Contexte	6
Principes directeurs	7
Orientations et priorités de négociation	7
AXE 1 : COHÉRENCE AVEC L'OFFRE DE SERVICES Assurer l'accessibilité, la continuité, la qualité et la sécurité des soins et des services	8
AXE 2 : IMPORTANCE DES RESSOURCES HUMAINES Valoriser et soutenir le personnel du réseau de la santé et des services sociaux	10
AXE 3 : ADMINISTRATION PLUS EFFICIENTE Assouplir et simplifier certains processus prévus à la convention collective	12
AXE 4 : ACTUALISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL Moderniser la convention collective	13
Conclusion	14



AVIS AUX LECTEURS

Ce dépôt est effectué en considérant les dispositions législatives en vigueur. Les pourparlers de négociation devront tenir compte de l'introduction de nouvelles dispositions législatives.

Considérant les forums de discussion sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, certaines problématiques incluses dans les intentions patronales pourront être discutées au terme des travaux des forums.



Préambule

Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) a pour mandat de négocier et d'agréer les stipulations visées par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2), sous l'autorité déléguée par le gouvernement à la ministre de la Santé et des Services sociaux.

Investie de ce mandat, l'équipe de négociation du CPNSSS a procédé à une réflexion et à une analyse exhaustive en vue du renouvellement des dispositions nationales de la convention collective 2016-2020, notamment au moyen des travaux réalisés dans le cadre des différents comités de travail prévus à la convention collective, de même que par une consultation des établissements du réseau de la santé et des services sociaux (réseau) et du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

Fort de cette vision claire des enjeux actuels du réseau et conscient des besoins évolutifs des usagers, le CPNSSS a élaboré le présent dépôt, lequel propose des intentions susceptibles de rapprocher les parties. Il présente le contexte dans lequel les parties sont appelées à négocier et les priorités définies pour le réseau. De plus, il énonce les principes directeurs, lesquels favorisent une communication et une collaboration efficaces avec les organisations syndicales. Finalement, il présente la proposition du CPNSSS articulée autour de quatre axes desquels découlent les intentions de la partie patronale.

Contexte

Les négociations sectorielles s'inscrivent dans une perspective globale où les enjeux gouvernementaux agissent comme trame de fond. Certains enjeux particuliers sont incontournables et doivent retenir l'attention de tous les intervenants pendant la négociation. Ainsi, les grands enjeux et objectifs mentionnés dans le présent dépôt devront être pris en compte aux différentes tables de négociation intersectorielles ou sectorielles, tout au long de la négociation, dans leur champ d'action respectif.

- a) L'enjeu de la disponibilité de la main-d'œuvre et du maintien d'une prestation de services de qualité pour la population;
- b) L'enjeu de la santé globale des personnes salariées;
- c) L'enjeu de la réussite éducative;
- d) L'enjeu de l'accessibilité aux soins de santé et aux services sociaux.

Les modifications structurelles du réseau, l'évolution des attentes et des besoins de la population, les changements législatifs, économiques, sociodémographiques et technologiques qui sont survenus au fil des ans impactent l'efficacité des processus, l'organisation du travail et la disponibilité de la main-d'œuvre. À cela s'ajoutent les impacts liés à la diversité générationnelle des quelque 270 000 personnes salariées qui oeuvrent dans le réseau.

La population québécoise a des exigences légitimes quant à l'accès à des soins et des services de qualité. Les problématiques de santé de la population se complexifient, tout en étant multiples et grandissantes. De plus, l'étendue du territoire desservi par le réseau et l'ampleur de l'offre de soins et services exigent une organisation du travail efficiente, de même qu'une main-d'œuvre qualifiée et disponible, dans un contexte où les contraintes du marché de l'emploi exacerbent les enjeux de disponibilité de la main-d'œuvre.

Ainsi, les stratégies d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre sont au cœur des préoccupations du réseau et nul doute qu'elles continueront de l'être pour plusieurs années encore. À titre de partenaires, nous devons profiter de la présente négociation pour assumer le nécessaire leadership qui permettra de répondre à ces enjeux.

L'importance des dépenses des programmes en santé et en services sociaux rend encore plus essentielles la pertinence et l'efficacité des choix que nous ferons au cours des prochains mois. Rappelons que ces dépenses ont augmenté de 5,9 % en 2019-2020 pour atteindre près de 41 G \$, soit plus de 50 % des dépenses des programmes du gouvernement du Québec.

Dans la perspective de faire les choses autrement, ce dépôt réaffirme clairement la volonté du réseau de rendre disponibles et d'améliorer de façon continue les soins et services à la population du Québec. Aussi, il témoigne de la volonté du réseau de prendre soin des personnes salariées qui y oeuvrent en leur offrant de bonnes conditions de travail et un milieu de travail valorisant.

Principes directeurs

Le CPNSSS est persuadé que nous pourrons, comme partenaires, trouver des solutions novatrices pour préserver et développer l'efficacité du réseau afin d'assurer à la population des soins et des services de qualité.

Pour ce faire, tant lors des échanges avec la partie syndicale que lors de l'adoption de mesures négociées, le CPNSSS se gouvernera selon les principes directeurs suivants :

- L'accessibilité des soins et des services à la population en tenant compte de la réalité du réseau;
- Une main-d'œuvre suffisante et qualifiée pour répondre à la croissance des besoins de la population;
- Une amélioration continue de la qualité et de la sécurité des soins et des services;
- L'importance de la reconnaissance, de la valorisation et du soutien des personnes salariées.

Orientations et priorités de négociation

Les orientations et les priorités de négociation mises de l'avant par le CPNSSS se déclinent en quatre axes :

- **AXE 1 COHÉRENCE AVEC L'OFFRE DE SERVICES**
Assurer l'accessibilité, la continuité, la qualité et la sécurité des soins et des services
- **AXE 2 IMPORTANCE DES RESSOURCES HUMAINES**
Valoriser et soutenir le personnel du réseau de la santé et des services sociaux
- **AXE 3 ADMINISTRATION PLUS EFFICIENTE**
Assouplir et simplifier certains processus prévus à la convention collective
- **AXE 4 ACTUALISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**
Moderniser la convention collective

À cet égard, le CPNSSS invite la partie syndicale à collaborer, à discuter des problématiques constatées et à partager ses préoccupations. À titre de parties négociantes, nous serons conviées à proposer des pistes de solution afin d'arriver à une entente satisfaisante pour le renouvellement de la convention collective.

AXE 1 : COHÉRENCE AVEC L'OFFRE DE SERVICES

Assurer l'accessibilité, la continuité, la qualité et la sécurité des soins et des services

Enjeux

Le Québec connaît une situation de plein emploi. Le réseau ne fait pas exception et la rareté de main-d'œuvre se fait particulièrement sentir dans certains secteurs et titres d'emploi. Cela étant dit, le contexte légal et administratif qui encadre les établissements du réseau l'obligation d'offrir des soins et des services à la population demeure et, pour y répondre, la disponibilité de la main-d'œuvre constitue un enjeu crucial.

Au fil des années, plusieurs mesures ont été introduites à la convention collective pour favoriser l'attraction et la rétention des personnes salariées du réseau. Or, force est de constater que certains bénéfices octroyés n'ont pas permis d'atteindre cet objectif, notamment en raison de difficultés d'application des mesures ou de l'évolution des besoins.

De plus, alors que la convention collective évolue d'un renouvellement à l'autre, certaines conditions de travail qui ont pu être octroyées dans un contexte particulier ne concordent plus avec la réalité d'aujourd'hui.

Enfin, les contextes de rareté de la main-d'œuvre et de diversité générationnelle augmentent les défis de gestion liés à l'organisation des soins et des services. Cela se traduit par un manque de personnel pour répondre aux besoins des usagers. D'ailleurs, il est constaté que pour certaines catégories d'emploi, les postes à temps complet sont moins prisés et que des difficultés sont rencontrées quant à l'élaboration des horaires de travail.

Ainsi, ces enjeux requièrent une gestion plus efficiente des ressources humaines du réseau et obligent à reconsidérer certains bénéfices prévus à la convention collective pour encourager la présence au travail des personnes salariées qui œuvrent déjà dans le réseau.

Intentions patronales

Encourager la disponibilité et la présence au travail

Les absences et les congés entraînent un défi dans la gestion des remplacements. Pour soutenir l'offre de services aux usagers, mais aussi les équipes de travail qui se trouvent parfois à devoir travailler en équipes réduites dû à cet absentéisme, il est souhaitable de maximiser la disponibilité de la main-d'œuvre.

Par conséquent, il importe de revoir certaines dispositions de la convention collective notamment en dégageant une flexibilité de gestion afin d'augmenter la disponibilité de la main-d'œuvre, valoriser la présence au travail et stabiliser les équipes.

Revoir certains bénéfices octroyés dans des contextes particuliers

Certains bénéfices ne répondent plus aux besoins pour lesquels ils ont initialement été mis en place. D'autres dispositions doivent être revues alors qu'elles octroyaient des bénéfices dans un contexte de surplus de personnel.

Il y a donc lieu de revoir certains bénéfices prévus à la convention collective qui ne sont plus adaptés à la réalité d'aujourd'hui ou qui ne favorisent pas une plus grande disponibilité de la main-d'œuvre.

Favoriser des processus souples dans l'aménagement du temps de travail

La marge de manœuvre est insuffisante dans la gestion quotidienne des activités du réseau compte tenu des règles relatives au temps supplémentaire, des dispositions prévoyant le nombre d'heures hebdomadaires et de l'encadrement de l'horaire de travail. L'aménagement des horaires doit se faire en favorisant une prestation de travail en heures régulières et en évitant de réduire le temps de travail effectué.

La révision des dispositions s'impose afin de permettre au réseau d'offrir des aménagements du temps de travail adaptés à la réalité des personnes salariées et de réduire le temps supplémentaire tout en tenant compte des besoins des usagers.

AXE 2 : IMPORTANCE DES RESSOURCES HUMAINES

Valoriser et soutenir le personnel du réseau de la santé et des services sociaux

Enjeux

Comme cela a été mentionné précédemment, la situation de plein emploi observée au Québec accentue le défi d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre. Ainsi, le réseau est préoccupé par la nécessité de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée pour répondre aux besoins évolutifs de la population.

Bien que le réseau ait beaucoup à offrir en termes d'opportunités d'emplois et de domaines d'activités diversifiés, l'attraction et le recrutement de la nouvelle main-d'œuvre comportent des enjeux de taille.

À cela s'ajoutent les trop nombreuses occasions où le réseau est malmené dans les médias traditionnels et sociaux, ce qui augmente la difficulté d'attirer une nouvelle main-d'œuvre en la convainquant de considérer le réseau comme employeur de choix. Alors qu'individuellement les personnes salariées qui œuvrent au quotidien dans le réseau le font avec cœur et engagement, il est difficile d'expliquer que l'image véhiculée dans l'actualité québécoise soit aussi négative.

Il est temps de se responsabiliser et d'explorer, ensemble, des pistes de solution afin de valoriser et de promouvoir les emplois du réseau, tout en prenant soin des personnes salariées qui y travaillent.

Intentions patronales

Valoriser le personnel en révisant certaines conditions particulières

Les besoins grandissants et de plus en plus complexes de la population requièrent davantage d'efforts pour attirer et retenir la main-d'œuvre qualifiée. Malgré les efforts déjà déployés à cet effet, l'équilibre entre la demande et l'offre de personnel est fragile notamment dans certains secteurs tels les centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) et les centres jeunesse (CJ).

Par conséquent, il est impératif de réviser certaines conditions de travail afin de mieux retenir la main-d'œuvre qualifiée et faire en sorte qu'elles s'appliquent aux personnes salariées qui œuvrent directement auprès de clientèles particulières.

Reconnaître le développement des compétences

Les nouvelles technologies, la professionnalisation des emplois, le rehaussement des normes de qualité des soins et des services, ainsi que l'évolution des besoins de la population modifient ou influencent les compétences requises du personnel du réseau. La formation continue demeure une responsabilité individuelle malgré les programmes de développement des compétences qui sont offerts par les établissements du réseau.

Il faut veiller à la cohérence entre la reconnaissance de la formation postsecondaire et les récentes adaptations, notamment à la *Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux* (Nomenclature).

Promouvoir les emplois dans le réseau de la santé et des services sociaux

Les personnes salariées sont au cœur des soins et des services dispensés au quotidien auprès des usagers du réseau. Les établissements ne peuvent assumer seuls la promotion des emplois du réseau tout en offrant un milieu de travail attractif et stimulant propice à la rétention de la main-d'œuvre alors que plusieurs interventions médiatiques présentent une image négative du réseau. La collaboration des organisations syndicales et du personnel du réseau est essentielle pour faire la promotion du réseau et des emplois qui y sont offerts.

L'organisation syndicale et les personnes salariées doivent unir leurs efforts à ceux des établissements pour revaloriser et faire la promotion des emplois du réseau.

AXE 3 : ADMINISTRATION PLUS EFFICIENTE

Assouplir et simplifier certains processus prévus à la convention collective

Enjeux

Les réformes structurelles et organisationnelles des dernières années ont entraîné un décalage entre certaines dispositions de la convention collective et les besoins liés à la gestion des soins et des services. Face à la nouvelle organisation du réseau et aux besoins évolutifs des usagers, des changements doivent être effectués à nos façons de faire, et ce, dans une perspective de gestion efficiente de l'ensemble des ressources du réseau.

La gestion des libérations syndicales, la multiplication des comités, les paramètres qui encadrent le suivi d'une période d'invalidité sont quelques éléments qui posent des défis quotidiens dans le réseau.

Dans ce contexte, les parties sont invitées à revoir les processus à ces égards, lesquels se sont alourdis au fil du temps ou sont devenus caducs. Il est impératif de mettre en place des mesures et des leviers de gestion innovants et mieux adaptés afin d'assurer une plus grande efficience, dans le respect des droits et obligations des parties.

Intentions patronales

Apporter de la souplesse et de l'efficience dans l'application de la convention collective

Certaines dispositions de la convention collective comportent des actions à valeur non ajoutée, génèrent des coûts pour les établissements, réfèrent à des processus qui ne sont plus adaptés ou nuisent à la présence au travail. Cela engendre une lourdeur administrative alors que tous les efforts doivent être concentrés sur la présence au travail des personnes salariées.

Il y a lieu de procéder à une révision et une modernisation de ces dispositions pour apporter plus de souplesse dans leur application.

Améliorer les mécanismes de règlement des litiges

Plusieurs mécanismes de règlement des litiges de la convention collective, que ce soit pour les dossiers d'invalidité, en cas de plaintes, de dépôt de griefs ou lors de modifications à la Nomenclature, génèrent des délais inutiles tant pour la partie syndicale que patronale. En plus des délais indus, ces procédures génèrent des coûts importants pour les parties et des ambiguïtés quant aux rôles ou aux responsabilités des différents intervenants. Ces problématiques suscitent de l'insatisfaction pour l'ensemble des parties, ce qui peut parfois même se refléter sur le climat de travail.

Par conséquent, il est nécessaire de revoir ces procédures et leurs modalités, voire même d'évaluer différentes solutions alternatives favorisant le règlement à l'amiable des litiges.

AXE 4 : ACTUALISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Moderniser la convention collective

Enjeux

Les relations du travail évoluent dans un contexte où les lois applicables sont multiples et font l'objet de mises à jour fréquentes afin de tenir compte des nouvelles réalités du travail et de la vie en société. Des adaptations sont alors nécessaires à l'égard des dispositions qui encadrent les rapports entre les parties. Ainsi, il y a lieu de moderniser la convention collective en effectuant les concordances nécessaires avec certaines dispositions législatives ou réglementaires.

De plus, au fil des années, des difficultés d'interprétation ou d'application de certaines dispositions de la convention collective subsistent, créant un terreau fertile aux litiges de toutes sortes.

En corrigeant des ambiguïtés et en éliminant certaines incongruités dans les textes de la convention collective, le contrat de travail peut sécuriser davantage les parties et répondre aux besoins actuels du réseau tout en favorisant un meilleur climat de travail.

Intentions patronales

Harmoniser ou clarifier certaines dispositions de la convention collective

Les réalités familiales, personnelles ou professionnelles des personnes salariées posent des défis pour le réseau qui doit sans cesse s'adapter à cette évolution sociétale. Les lois québécoises doivent également s'adapter à cette évolution.

Il est donc nécessaire d'adapter la convention collective aux réalités d'aujourd'hui. De plus, il est souhaité de procéder à la clarification de certaines dispositions pour en faciliter leur compréhension et application.

Moderniser la convention collective tout en corrigeant certaines incongruités

Les lois et les milieux de travail sont en constante évolution. Ainsi, certaines dispositions n'ont plus leur raison d'être ou sont désuètes. Celles-ci peuvent mener les parties à se questionner sur leur sens et induire des incohérences lorsqu'elles s'appliquent dans un contexte qui n'est plus celui dans lequel les parties les ont négociées.

Ainsi, il est approprié d'abroger ou de modifier certaines dispositions de la convention collective pour résoudre des problématiques d'application et permettre sa modernisation.

Conclusion

La convention collective prévoit les conditions de travail des personnes salariées du réseau, mais elle a aussi un impact direct sur l'offre de soins et de services à la population. Les parties négociantes ont la responsabilité commune de revoir, d'introduire et de consolider des mesures qui visent à améliorer le fonctionnement du réseau tout en valorisant et en prenant soin des personnes qui y travaillent. Le momentum de la présente négociation constitue une opportunité d'innover en ce sens.

Le CPNSSS est enthousiaste à l'idée de débiter les échanges avec la partie syndicale au cours des prochaines semaines. Nous sommes confiants que les parties sauront faire preuve d'ouverture et qu'elles mettront de l'avant les compromis nécessaires afin de permettre l'évolution de leurs positions respectives. C'est ainsi que nous parviendrons à une entente satisfaisante qui sera une source de fierté pour les parties, tout en étant porteuse pour les personnes salariées et les usagers du réseau.





CPNSSS

Comité patronal de négociation
du secteur de la santé
et des services sociaux

Bureau de Montréal :
1410, rue Stanley, 6e étage, Montréal (Qc) H3A 1P8
Tél. : 514 873-1800

Bureau de Québec :
2400, av. d'Estimauville, secteur 2200, Québec (Qc) G1E 7G9
Tél. : 418 663-5225

cpnsss@ssss.gouv.qc.ca | www.cpnsss.gouv.qc.ca