

Négociation 2020

**Travailler à
se rendre malade,
c'est terminé.**



fiq

APTS

**131 000 RAISONS
D'UNIR NOS FORCES**

**Cahier de consultation sur les
matières intersectorielles APTS-FIQ**

fiq

fiqp
FIQ | SECTEUR PRIVÉ

À l'intention des membres de la FIQ et de la FIQP



Travailler à se rendre malade, c'est terminé.

131 000 RAISONS
D'UNIR NOS FORCES



Table des matières

INTRODUCTION	3
LES SALAIRES	5
Pouvoir d'achat et enrichissement	5
Rattrapage salarial	6
LA RETRAITE	7
Réduction actuarielle pour une retraite anticipée	7
Régime de retraite progressive	7
Rémunération admissible au RREGOP	8
Mesures de rétention des personnes admissibles à la retraite	9
Gouvernance du RREGOP	9
LES DROITS PARENTAUX	10
Accompagnement des jeunes enfants et des familles aux besoins particuliers	10
Harmoniser et améliorer les droits parentaux afin d'enrayer toute discrimination reliée au statut d'emploi, à la situation familiale, au sexe, à l'orientation sexuelle et à la grossesse.	11
Moderniser et bonifier les congés parentaux	12
LES DISPARITÉS RÉGIONALES	13
Révision des secteurs, localités et établissements assujettis à différentes primes	13
Amélioration des bénéficiaires, allocations et conditions de travail	13
Congés nordiques	14
Sorties lors de décès	14

Introduction

La prochaine négociation nationale se déroulera dans un contexte où l'économie et les finances publiques du Québec se portent très bien. Les coffres de l'État sont bien garnis et le gouvernement ne pourra prétexter un manque d'argent pour repousser nos demandes.

Confrontées à des conditions de travail difficiles et peu attractives de même qu'à une pénurie de personnel, l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ et FIQP | Secteur privé) unissent leurs forces afin d'exiger du gouvernement la reconnaissance, à sa juste valeur, du travail effectué par les professionnelles et les techniciennes du réseau. Pour ce faire, elles présenteront les demandes intersectorielles conjointement : salaire, retraite, droits parentaux et disparités régionales.

Vous retrouvez dans ce document 23 propositions pour discussion et adoption au sein de vos assemblées générales locales. Elles sont issues des consultations préliminaires tenues par les deux organisations ainsi que de travaux communs.

Les résultats de cette consultation seront dévoilés en octobre prochain au Conseil général de l'APTS et au Conseil national extraordinaire négociation du Regroupement des FIQ (FIQ et FIQP) afin de déterminer les propositions qui seront déposées à la partie patronale en vue de cette négociation nationale intersectorielle.

La parole est à vous.

Les salaires

Des conventions collectives négociées dans un contexte d'austérité et une dynamique pénalisante fondée sur une discrimination professionnelle attribuable au sexe dans l'administration publique – constituée de femmes à 72 %, rappelons-le – ont forgé les conditions de travail actuelles. Pour ces raisons, la progression des salaires a souvent été en deçà des attentes et loin d'une réelle reconnaissance du travail des professionnelles et des techniciennes du réseau.

Plus qu'une simple question d'arithmétique, la situation actuelle doit être absolument corrigée. Pour y parvenir, les demandes salariales s'articulent en deux volets : une augmentation de 3,2 % par année visant à renforcer votre pouvoir d'achat, d'une part. Et un rattrapage de 4 % par année visant à corriger un écart de rémunération systémique, d'autre part. Le tout étant basé sur une convention collective d'une durée de 3 ans.

Ces pourcentages ne sont pas le fruit du hasard : ils découlent d'importants travaux visant à faire reconnaître la juste valeur du travail des professionnelles et des techniciennes du réseau.

Pouvoir d'achat et enrichissement

Afin de protéger votre pouvoir d'achat, de participer de plain-pied à l'enrichissement collectif et de rattraper le retard qui se creuse entre vous et les autres salarié-e-s québécois-e-s, nous mettons de l'avant une demande salariale d'augmentation de 3,2 % par année afin de couvrir l'inflation (2 %) et la participation à l'enrichissement collectif du Québec (1,2 %).

Proposition 1

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	TOTAL
Paramètres économiques	3,2%	3,2%	3,2%	9,6%

Que la demande salariale soit composée d'un paramètre lié à l'économie de 3,2 % par année.

Rattrapage salarial

Aux demandes salariales reliées aux paramètres économiques s'ajoute une demande de rattrapage salarial. Le réseau de la santé accuse un retard salarial important qui s'est forgé au cours des dernières années, que ce soit en comparaison avec les autres entreprises publiques (Hydro-Québec, SAQ, Loto-Québec, etc.), l'ensemble des autres secteurs d'activités au Québec (secteur privé, administration municipale, entreprises publiques, universités et administration fédérale) ou encore les autres provinces canadiennes. C'est pourquoi nous proposons d'ajouter une cible de rattrapage salarial de 4 % par année.

Proposition 2

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	TOTAL
Rattrapage salarial	4,0 %	4,0 %	4,0 %	12,0 %

Que la demande salariale soit composée d'un paramètre lié au rattrapage de 4 % par année.

La retraite

Le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) est en bonne santé financière. Cela rend donc possibles certaines modifications permettant l'amélioration des conditions de travail, d'une part, et la rétention des personnes actives sur le marché du travail, d'autre part. Plusieurs propositions sont mises de l'avant à cet égard.

Réduction actuarielle pour une retraite anticipée

À compter du 1^{er} juillet 2020, la réduction actuarielle pour une retraite anticipée passera de 4 % à 6 % par année anticipée. Cette modification issue de la dernière ronde de négociations, en 2015, permettait d'établir une réduction plus représentative du coût réel pour le régime lors d'une retraite anticipée. L'analyse des actuaires APTS-FIQ révèle qu'une réduction actuarielle de 5 % par année anticipée serait davantage représentative du coût réel pour le régime.

Proposition 3

Que lors de la prise d'une retraite anticipée, la réduction actuarielle soit de 5 % par année anticipée.

Régime de retraite progressive

Les conditions actuelles du programme de retraite progressive prévoient une durée maximale de 5 ans, au terme de laquelle on doit obligatoirement prendre sa retraite, à moins d'une entente avec l'employeur afin de poursuivre dans les conditions antérieures à l'entente. Nous proposons d'augmenter la durée de 5 ans (60 mois) à 7 ans (84 mois).

Proposition 4

Que le programme de retraite progressive puisse s'étendre pour une période maximale de 7 ans.

Il faut également permettre la poursuite du programme de retraite progressive au-delà de la durée initialement convenue lorsqu'elle est inférieure au maximum, en plus de pouvoir revenir aux conditions de travail antérieures à la fin de l'entente, sans avoir à prendre sa retraite.

Proposition 5

Permettre à la salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive de poursuivre le programme convenu avec l'employeur au-delà de la durée initialement prévue, et ce, pour la durée déterminée par la personne salariée, le tout ne pouvant excéder la période maximale de 7 ans prévue au programme de retraite progressive.

Proposition 6

Que la personne salariée visée par le programme de retraite progressive n'ait plus l'obligation de prendre sa retraite à la fin de l'entente; qu'elle puisse maintenir sa prestation de travail telle qu'elle l'était avant le début de son programme de retraite progressive.

Rémunération admissible au RREGOP

Au fil des négociations, plusieurs primes ont été bonifiées ou ajoutées. Pour plusieurs salariées, la proportion de ces primes par rapport au salaire global a augmenté avec le passage du temps. Cet ajout de primes entraîne une hausse du niveau de vie qui, lors de la prise de la retraite, se voit nettement diminué étant donné que les primes ne sont pas prises en compte pour le RREGOP. Il peut s'en suivre un appauvrissement important pour les membres lors de leur retraite.

Les travaux APTS-FIQ doivent être poursuivis afin de déterminer quelles primes pourraient s'ajouter au salaire admissible au RREGOP afin de permettre une retraite qui reflète davantage le niveau de revenu précédant la prise de la retraite.

Les suppléments salariaux sont aussi une préoccupation puisque la plupart ont été intégrés aux échelles salariales, devenant ainsi admissibles au RREGOP. Toutefois, quelques exceptions persistent dans la convention collective, et nous croyons opportun de poursuivre les travaux en ce sens.

Proposition 7

Que l'alliance APTS-FIQ étudie et propose, le cas échéant, d'élargir la notion de salaire admissible au RREGOP à certaines primes et aux suppléments salariaux.

Mesures de rétention des personnes admissibles à la retraite

La rétention de personnel admissible à une retraite favorise le transfert de connaissance et d'expertise auprès du personnel de relève. Elle peut aussi aider à diminuer les effets collatéraux du manque de main-d'œuvre. Nous croyons que des mesures incitatives supplémentaires doivent être ajoutées, dont une bonification de la rente pour les personnes qui travaillent au-delà du moment où elles sont éligibles à une rente de retraite sans réduction actuarielle.

Proposition 8

Que l'alliance APTS-FIQ étudie et propose, le cas échéant, d'introduire une mesure de bonification de la rente pour les personnes qui continuent de travailler bien qu'elles répondent à l'un des critères d'admissibilité à une rente sans réduction actuarielle.

Le Régime des rentes du Québec permet à la salariée de toucher une rente tout en travaillant et même de la bonifier tout en continuant à recevoir ses prestations. Nous croyons qu'il serait opportun de moderniser, à certaines conditions, le RREGOP en ce sens. Une telle modification serait bénéfique pour les salariées et contribuerait à retenir la main-d'œuvre.

Proposition 9

Que l'alliance APTS-FIQ évalue et propose, le cas échéant, la possibilité de toucher une rente RREGOP sans interruption de son lien d'emploi, maintenant ainsi son emploi et, si la personne le désire, sa participation au régime lui procurant ainsi une bonification de sa rente.

Gouvernance du RREGOP

Actuellement, les cotisations versées au régime peuvent augmenter ou diminuer selon sa santé financière. Ces variations limitent grandement les possibilités d'améliorer l'indexation des rentes aux retraitées. La stabilisation des cotisations permettrait, entre autres, de réduire l'ampleur de leurs variations en cas de déficit et d'augmenter les chances de générer des surplus afin d'indexer la rente des retraitées.

Proposition 10

Que l'alliance APTS-FIQ étudie et propose, le cas échéant, de revoir les règles de gouvernance du RREGOP dans le but de stabiliser la cotisation et d'améliorer l'indexation de la rente.

Les droits parentaux

Les droits parentaux sont d'une grande importance pour nos membres. Il y a donc lieu d'apporter des améliorations à ce régime afin de le rendre plus équitable et de le mettre au diapason des besoins actuels, et ce, à plusieurs égards.

Accompagnement des jeunes enfants et des familles aux besoins particuliers

L'équilibre recherché entre la vie personnelle et professionnelle passe nécessairement par une meilleure conciliation entre la famille et le travail. Nous croyons qu'un congé partiel sans solde amélioré, offrant la possibilité d'un horaire de travail allégé pendant les premières années de la vie de l'enfant, répondra à ce besoin.

Proposition 11

Permettre à tout parent ou tuteurs légaux dont l'enfant n'a pas atteint l'âge de 9 ans de réduire sa prestation de travail jusqu'à 40 % d'un temps complet, avec possibilité de maintien de sa pleine participation au RREGOP.

Dans le cas où l'état d'un enfant nécessite la présence de l'un de ses parents ou tuteurs légaux, nous croyons que les modalités ainsi que la durée du congé sans solde ou du congé partiel sans solde devraient être améliorées. Les deux prochaines propositions ont pour but de bonifier ces congés.

Proposition 12

Permettre à tout parent ou tuteurs légaux dont l'enfant a atteint l'âge de 9 ans, mais qui a des problèmes socioaffectifs ou est en situation d'handicap ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée, de réduire sa prestation de travail jusqu'à 40 % d'un temps complet et de maintenir sa pleine participation au RREGOP.

Proposition 13

Permettre à tout parent ou tuteurs légaux dont l'enfant a des problèmes socioaffectifs ou est en situation d'handicap ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée, de bénéficier d'un congé sans solde ou partiel sans solde sans limite de durée et sans égard à l'âge de l'enfant.

Harmoniser et améliorer les droits parentaux afin d'enrayer toute discrimination liée au statut d'emploi, à la situation familiale, au sexe, à l'orientation sexuelle et à la grossesse.

Afin de ne perdre aucun droit ou avantage lors du congé de maternité, du congé de paternité, du congé pour adoption ou du congé parental, toute assignation devrait être offerte durant ces périodes en vertu du texte des dispositions nationales de la convention collective

Proposition 14

Étendre le droit d'obtenir une assignation (remplacement) pendant le congé parental et nommer clairement le droit à l'assignation pendant la portion maternité/paternité.

Selon les dispositions actuelles, seules les salariées détentrices d'un poste peuvent se prévaloir du congé partiel sans solde. Ceci peut entraîner des iniquités de conditions de travail entre les parents, selon le fait qu'ils détiennent un poste ou non.

Proposition 15

Rendre le congé parental partiel sans solde accessible pour les non-détenteur.trice.s de poste aux mêmes conditions que celles des autres personnes salariées.

La convention collective prévoit le cumul de l'expérience durant le congé parental pour la détermination du salaire, mais non aux fins de l'obtention d'un poste. Puisque ce sont majoritairement les femmes qui prennent le congé parental, ce sont elles, en plus grand nombre, qui subissent l'inconvénient de ne pas accumuler d'expérience aux fins de l'obtention d'un poste.

Proposition 16

Que l'accumulation de l'expérience du congé parental ne soit pas seulement aux fins de détermination du salaire, mais aussi aux fins d'obtention d'un poste.

Moderniser et bonifier les congés parentaux

Plusieurs couples doivent se tourner vers la procréation assistée, laquelle requiert plusieurs rendez-vous médicaux qui ne peuvent tous être couverts par la banque actuelle de congé spécial de 4 jours prévue à la convention collective. La situation est la même pour une mère dont la grossesse nécessite davantage de visites chez des professionnels de la santé.

Proposition 17

Que les motifs d'absence permis dans la banque de 4 jours pour suivi de grossesse soient élargis et que le nombre de jours de congé soit bonifié à 8 jours.

La présence et l'implication du père ou des parents adoptifs auprès de l'enfant sont importantes et permettent une meilleure adaptation de tous les membres de la famille à la suite d'une naissance ou d'une adoption au sein de celle-ci. Les conditions actuelles, qui prévoient 5 semaines de congé de paternité ou de congé pour adoption pourraient, selon nous, être améliorées afin de suivre l'évolution de la société quant aux rôles des parents.

Proposition 18

Augmenter le nombre de semaines de congé de paternité et d'adoption à 10 semaines.

Les disparités régionales

Les régions éloignées des grands centres urbains vivent divers enjeux spécifiques liés au coût de la vie, de même qu'à l'attraction et à la rétention de la main-d'œuvre, et ce, particulièrement dans les emplois spécialisés qu'occupent les membres de l'APTS et de la FIQ (FIQP). Cette situation est aggravée par l'actuelle pénurie de la main-d'œuvre.

Révision des secteurs, localités et établissements assujettis à différentes primes

Certaines localités ou régions sont aux prises avec une rareté ou même une pénurie de main-d'œuvre particulièrement importante. Afin de favoriser l'attraction et la rétention du personnel dans davantage de régions et de localités et de freiner sa désertion au profit d'autres localités ou installations, notamment des localités où la prime de 8 % est versée, nous croyons qu'il faut élargir l'application de la prime de rétention applicable à certaines localités.

Proposition 19

Que l'alliance APTS-FIQ étudie et propose, le cas échéant, d'élargir la portée de la Section X, prime de rétention, afin d'y intégrer certaines régions ou de nouvelles localités touchées par des enjeux de main-d'œuvre.

Périodiquement, il est nécessaire de procéder à l'ajout de localités, régions ou territoires qui sont visés par la prime d'isolement et d'éloignement.

Proposition 20

Que l'alliance APTS-FIQ étudie et propose, le cas échéant, d'ajouter des localités dans certains secteurs nécessitant la prime d'isolement et d'éloignement.

Amélioration des bénéfiques, allocations et conditions de travail

La règle concernant les disparités régionales prévoit l'attribution des avantages liés aux sorties¹ à la personne salariée recrutée à plus de 50 kilomètres de la localité où elle

1. *Sorties* est le terme utilisé dans la convention collective qui fait référence au remboursement par l'employeur des frais encourus pour le déplacement de la salariée ou de ses dépendants vers le lieu de son embauche. Par exemple, le remboursement d'un billet d'avion pour revenir à Montréal.

exerce ses fonctions. Cette règle ne favorise pas le recrutement de personnes salariées qui habitent déjà dans la localité, entraînant ainsi des disparités de traitement entre les salariées en fonction de leurs localités d'origine.

Proposition 21

Élargir l'accès aux sorties à l'ensemble des personnes salariées de la localité visée, peu importe leur lieu de recrutement.

Congés nordiques

Le principal bassin de recrutement des établissements nordiques se retrouve dans le sud du Québec. Certains employeurs du réseau sont toutefois réfractaires à autoriser les congés sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique. Cela ajoute à la difficulté de recruter du personnel pour un nombre croissant d'établissements nordiques.

La nouvelle réalité de l'organisation des établissements (particulièrement ceux visés par la réforme OPTILAB) peut faire en sorte qu'un même employeur couvre le sud et le nord du Québec, rendant impossible, pour les personnes salariées qui travaillent au sein de ces établissements, l'application du congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique.

Proposition 22

Revoir le congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique afin de le rendre plus accessible, d'en prolonger la durée et d'en revoir les modalités pour qu'il couvre davantage d'établissements et que soit considérée l'évolution de l'organisation des établissements.

Sorties lors de décès

Le décès d'un proche est une épreuve qui a certaines conséquences plus importantes pour les salariées travaillant en régions éloignées comme, entre autres, l'accès limité ou l'absence d'un réseau routier. Aucune sortie n'est prévue à cette fin dans la convention collective.

Proposition 23

Ajouter des sorties supplémentaires pour la personne salariée en cas de décès prévus aux dispositions nationales de la convention collective.



Travailler à se rendre malade, c'est terminé.

131 000 RAISONS
D'UNIR NOS FORCES



FIQ | SECTEUR PRIVÉ

fiqsante.qc.ca | fiqp.org