

Québec 



PROPOSITIONS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

REPRÉSENTÉ PAR

LE BUREAU DE LA NÉGOCIATION GOUVERNEMENTALE
(SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR)

ET

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET
DES SERVICES SOCIAUX

À L'INTENTION DU

**SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU
GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (SPGQ)**

Québec, le 19 décembre 2022

MESSAGE DE LA NÉGOCIATRICE EN CHEF

Dans la foulée des grands projets de société et des enjeux de main-d'œuvre, le monde du travail doit faire autrement. Or, pour se donner une impulsion, notamment postpandémie, les secteurs public et parapublic pourront saisir l'occasion de se démarquer au cours de la présente négociation.

Tous les travaux entrepris en amont de cette négociation ont permis aux parties de faire des constats sur des enjeux fondamentaux visant les conditions de travail et d'exercice des personnes salariées. Certains d'entre eux ont déjà été partagés avec les partenaires syndicaux et d'autres le seront au cours des prochaines semaines. À cet égard, il est clair que la rémunération, mesure certes importante dans le cadre d'une négociation, ne peut plus être la solution unique ou priorisée pour répondre aux enjeux de main-d'œuvre. Les parties auront donc la responsabilité de trouver rapidement des issues alternatives qui répondent pleinement aux défis. De ce constat, l'opportunité se dessine pour les parties d'échanger sur les mesures qui, de par leurs contraintes et limitations d'application, empêchent ou restreignent la mise en œuvre concrète de solutions porteuses. Afin d'y arriver, et de pouvoir répondre aux besoins actuels des personnes salariées, les parties devront réfléchir à des solutions modernes qui parfois remettent en question les façons de faire.

Pour mener à bien cette négociation, le gouvernement s'est doté d'un Bureau de la négociation gouvernementale (BNG) sous l'égide de la ministre responsable de l'Administration gouvernementale et présidente du Conseil du trésor. Cette dernière est responsable du déploiement de la stratégie globale et de la coordination nationale des négociations collectives. Les rôles et responsabilités du BNG seront assumés en collaboration avec tous les acteurs sectoriels visés par cet important exercice afin de répondre davantage aux objectifs d'efficacité et de cohérence.

Enfin, à titre de négociatrice en chef du gouvernement, j'invite toutes les parties prenantes agissant au sein des différentes tables de négociation des secteurs public et parapublic à entreprendre des discussions mutuellement respectueuses et novatrices afin de dégager des solutions fortes.

Me Édith Lapointe
Négociatrice en chef du gouvernement

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	4
CONTEXTE	4
CONTENU DU DÉPÔT.....	4
CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES	4
SECTION 1	6
PRINCIPES DIRECTEURS ET PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES	6
PRINCIPES DIRECTEURS	6
PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES	6
SECTION 2.....	7
A. LA DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES	7
B. LE RÉGIME SALARIAL.....	7
C. LE RÉGIME DE RETRAITE.....	8
D. LE RÉGIME DE DROITS PARENTAUX.....	9
E. LES PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES.....	9
F. LES RECOURS	12
SECTION 3.....	14
AUTRES ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES AU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX PRÉSENTÉS PAR LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX.....	14
CONCLUSION.....	18
ANNEXE.....	19

PRÉAMBULE

CONTEXTE

Les mesures convenues dans le cadre des dernières conventions collectives n'ont pu être entièrement mises en œuvre que s'amorce déjà une nouvelle ronde de négociation dans les secteurs public et parapublic.

Au sortir d'une pandémie qui a frappé durement, fragilisant au passage l'offre de services, notamment du secteur de la santé et des services sociaux et de celui de l'éducation, voici qu'une réalité s'impose : le monde a changé et celui du travail n'a d'autre choix que de s'adapter. Les impacts du vieillissement de la population se font de plus en plus sentir et plusieurs travailleurs demandent des changements dans la façon de concevoir leur milieu de travail. À cela, s'ajoute le ralentissement de la croissance économique du Québec.

Le monde du travail n'échappe pas aux bouleversements ambiants dont les impacts sont accentués par des enjeux de main-d'œuvre qui seront présents pendant plusieurs années encore, compte tenu des tendances démographiques au Québec.

Conscient que les emplois dans les secteurs public et parapublic doivent être valorisés par tous, notamment pour y attirer de nouvelles personnes et pour retenir celles qui y œuvrent déjà, le gouvernement entreprend la présente négociation avec l'objectif d'assurer aux personnes salariées des conditions de travail avantageuses, justes et équitables, qui, globalement, sont pour elles le gage d'une fructueuse carrière au service de leurs concitoyens. Il s'engage également à prendre les moyens nécessaires pour assurer leur mieux-être et, par le fait même, augmenter leur satisfaction au travail, créant ainsi un impact positif non négligeable sur les coûts sociaux, humains et financiers pour l'ensemble de la collectivité.

C'est dans ces circonstances que le gouvernement procède aujourd'hui au dépôt de ses propositions en vue du renouvellement des conventions collectives arrivant à échéance le 31 mars 2023.

CONTENU DU DÉPÔT

Outre le préambule et la conclusion qui en font partie intégrante, le dépôt comporte trois volets :

1. D'une part, sont énoncés les principes directeurs et priorités gouvernementales qui sous-tendent les propositions du gouvernement (section 1);
2. D'autre part, sont détaillées ces propositions gouvernementales, lesquelles prévoient notamment les mesures visant la rémunération et les forums découlant des priorités gouvernementales (section 2);
3. Finalement, sont présentés les autres éléments spécifiques au secteur de la Santé et des services sociaux présentés par le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (section 3).

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Le dépôt vise l'ensemble des personnes salariées concernées par la négociation dans les secteurs public et parapublic, dans la mesure où son contenu peut leur être applicable, en tout ou en partie.

Vu la responsabilité du BNG d'assurer la coordination et le suivi de la négociation, il y a lieu de préciser que les principes directeurs et les priorités gouvernementales énoncés sont partagés par les représentants patronaux, sans limiter pour autant la possibilité pour les autres représentants patronaux d'énoncer d'autres enjeux ou objectifs, en fonction de leurs spécificités.

Il importe aussi de souligner que les propositions gouvernementales du présent dépôt forment un tout avec les dépôts de la partie patronale effectués aux tables sectorielles de négociation.

De manière générale, les dispositions des conventions collectives qui ne sont pas touchées directement ou indirectement par ces propositions demeurent au statu quo, sous réserve des modifications pouvant être apportées, le cas échéant, à celles-ci au cours de la négociation. Ainsi, compte tenu de la nature évolutive de la négociation, le gouvernement se réserve le droit de soumettre d'autres propositions, de même que des contre-propositions aux demandes des associations syndicales.

PRINCIPES DIRECTEURS ET PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES

Le gouvernement souhaite conclure des conventions collectives qui soient justes et équitables pour les personnes salariées, qui considèrent le contexte économique actuel, qui tiennent compte de la saine gestion des fonds publics et enfin, qui reflètent les priorités gouvernementales.

PRINCIPES DIRECTEURS

Dans le cadre de l'ensemble de la négociation, le gouvernement appliquera les deux principes directeurs suivants qui le guideront :

- A. Les mesures négociées devront permettre **l'accroissement de la force de travail tout en soutenant l'unité collective**. À titre d'exemples, il est souhaité regarder de façon particulière :
 - 1. Le décloisonnement professionnel et l'implication de divers intervenants pour travailler ensemble en vue de la réalisation d'un objectif commun;
 - 2. L'augmentation de la présence au travail de manière collective en fonction des besoins de la population, des élèves et des usagers, notamment en tenant compte des aménagements à l'horaire de travail et des différentes étapes d'un cheminement de carrière;
 - 3. L'apport de la communauté dans les différents milieux de travail afin de soutenir le personnel en place dans la réalisation de certaines activités.

- B. Les mesures mises de l'avant devront avoir comme objectif **la valorisation du personnel**. À cet égard, le gouvernement invite les parties à considérer, dans les mesures qui seront discutées :
 - 1. L'agilité dans l'organisation du travail en promouvant notamment la gestion de proximité;
 - 2. L'équilibre de la charge de travail des personnes salariées en s'assurant notamment d'une utilisation efficiente de leurs champs de pratique;
 - 3. La stabilité et la prévisibilité dans les conditions de travail.

Ainsi, pour parvenir à s'entendre sur de nouvelles solutions mutuellement acceptables, les parties seront appelées à faire les choses de façon différente dans le processus de négociation, notamment, pour que les mesures retenues trouvent concrètement application dans les différents réseaux et que des engagements soient pris afin de solutionner les obstacles, le cas échéant.

PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES

Sans enlever d'importance à d'autres éléments, trois grandes priorités gouvernementales méritent une attention particulière dans le cadre de la présente négociation. Les priorités gouvernementales visent les groupes et objectifs suivants :

- 1. **Équipe classe** : miser sur la communauté éducative pour la réussite scolaire et sur une pleine reconnaissance du personnel impliqué qui offre les services éducatifs;
- 2. **Équipe soins** : soutenir la réforme du réseau de la santé et des services sociaux et assurer un meilleur environnement de travail;
- 3. **Équipe santé mentale** : améliorer l'offre de services en santé mentale pour la population, tout en misant sur les initiatives pour répondre davantage à la réalité actuelle du personnel.

À la lumière des propos véhiculés par les partenaires syndicaux, le gouvernement ne peut que constater que ces objectifs sont globalement partagés. C'est donc sur la base de ces enjeux convergents que les parties pourront amorcer cette ronde de négociation.

A. LA DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

La durée des conventions collectives est un élément crucial pour en assurer une mise en œuvre efficace. Les parties doivent s'accorder un temps raisonnable pour implanter les mesures nouvellement négociées et en apprécier ensuite leurs effets. De plus, dans le contexte actuel de main-d'œuvre, les parties se doivent d'assurer une paix industrielle suffisamment longue pour leur permettre de considérer des améliorations dans l'offre de services à la population. Ainsi :

1. Il est proposé que les prochaines conventions collectives soient d'une durée de cinq ans, sous réserve d'apporter les modifications législatives requises.

B. LE RÉGIME SALARIAL

PARAMÈTRES GÉNÉRAUX D'AUGMENTATION SALARIALE

2. Il est proposé d'octroyer les paramètres généraux d'augmentation salariale suivants :

Période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 3,0%² avec effet le 1^{er} avril 2023³.

Période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 1,5 %² avec effet le 1^{er} avril 2024³.

Période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 1,5 %² avec effet le 1^{er} avril 2025³.

Période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 1,5 %² avec effet le 1^{er} avril 2026³.

Période du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 1,5 %² avec effet le 1^{er} avril 2027³.

RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

3. Il est proposé de verser une rémunération additionnelle correspondant à 1 000 \$ à toute personne salariée, en fonction des heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, selon les modalités à convenir entre les parties.

AJUSTEMENT DES PRIMES ET ALLOCATIONS

4. Il est proposé que chaque prime, à l'exception des primes mentionnées en annexe et des primes exprimées en pourcentage, et chaque allocation soient majorées à

¹ La majoration des taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire.

² Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

³ Pour les enseignantes et les enseignants des centres de services scolaires et commissions scolaires, la date d'application des majorations salariales est le 141^e jour de travail de l'année scolaire. Pour les enseignantes et les enseignants des collèges, la date d'application des majorations salariales est le 1^{er} avril.

compter de la même date et du même pourcentage ainsi qu'il est déterminé à la proposition n° 2.

AJUSTEMENT DE LA STRUCTURE SALARIALE ET DES ÉCHELLES SALARIALES

Le gouvernement recherche constamment des façons de se distinguer afin de valoriser les emplois dans les secteurs public et parapublic. À cet effet, des modifications à la structure salariale ont déjà été apportées dans le cadre de la dernière ronde de négociation. Le gouvernement souhaite poursuivre les travaux amorcés. Pour ce faire :

5. Il est proposé de poursuivre les travaux de modifications à la structure salariale afin que celle-ci offre plus d'agilité, et ce, en considérant notamment les différentes étapes de la carrière et le contexte de l'évolution des emplois dans les secteurs public et parapublic.

PRIMES TEMPORAIRES

Afin de poursuivre les échanges sur certains sujets, bon nombre de comités interrondes ont été prévus aux conventions collectives 2020-2023, dont certains doivent se conclure postérieurement à la date d'échéance. Ainsi :

6. Il est proposé de poursuivre les discussions concernant la prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés, laquelle est à portée intersectorielle, en prenant en considération les travaux déjà effectués, et, s'il y a lieu, d'établir les mesures appropriées.
7. Il est proposé, concernant la prime de rétention pour le titre d'emploi de psychologue, de tenir les échanges au forum portant sur l'équipe santé mentale (voir propositions nos 20 et 21).

C. LE RÉGIME DE RETRAITE

Les propositions concernant le Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) se déclinent en trois axes, lesquels sont interreliés et complémentaires. Ils s'inscrivent dans la vision du gouvernement qui souhaite maintenir des services publics de qualité en misant sur l'accroissement de la force de travail de ses personnes salariées, notamment par le levier de la rétention du personnel expérimenté au sein des secteurs public et parapublic.

AJUSTEMENT DU RREGOP AU NOUVEL ENVIRONNEMENT DE LA RETRAITE AU QUÉBEC

Afin d'adapter le RREGOP au nouvel environnement de la retraite au Québec, il est souhaité de modifier l'arrimage entre le RREGOP et le Régime de rentes du Québec (RRQ), ce dernier ayant été bonifié au cours des dernières années. Ce nouvel arrimage se ferait sans affecter le niveau de remplacement de revenu global des retraités de l'État tel qu'il était avant la bonification du RRQ. À cet égard :

8. Il est proposé de modifier la formule de calcul de la rente du RREGOP afin d'éviter de favoriser les départs hâtifs à la retraite, et ce, tout en tenant compte de la bonification du RRQ.

MODIFICATION AUX DISPOSITIONS ACTUELLES DU RÉGIME POUR MAINTENIR LE PERSONNEL EXPÉRIMENTÉ À L'EMPLOI

Le gouvernement continuera de faire face, dans les prochaines années, à des enjeux de main-d'œuvre. Des modifications à certaines dispositions du RREGOP sont donc impératives afin de favoriser la rétention du personnel expérimenté. Ainsi, il est souhaité d'introduire les leviers suivants :

9. Il est proposé de modifier le critère de 35 années de service en ajoutant un critère d'âge minimal à 57 ans.

10. Il est proposé de modifier les modalités de la retraite progressive en permettant une prolongation de l'entente entre le participant et l'employeur, selon des modalités à déterminer.

11. Il est proposé d'augmenter l'âge maximal de participation de 69 à 71 ans, et ce, en continuité avec les discussions tenues entre les parties négociantes au sein des comités de travail sur le RREGOP.

INTRODUCTION DE DISPOSITIONS TEMPORAIRES AFIN DE FAVORISER LA RÉTENTION DU PERSONNEL EXPÉRIMENTÉ

Le gouvernement entend également miser sur des mesures incitatives afin de favoriser le maintien à l'emploi des personnes salariées expérimentées. Pour cette raison :

12. Il est proposé de mettre en place, en lien avec le RREGOP, un programme de rétention volontaire visant le maintien à l'emploi du personnel expérimenté. Ce programme temporaire offrirait des mesures en vue d'encourager les employés à travailler au-delà de leur critère de retraite sans réduction, selon des modalités à déterminer.

D. LE RÉGIME DE DROITS PARENTAUX

Le régime de droits parentaux est mature et répond aux besoins des personnes salariées qui en bénéficient. Néanmoins, l'actualisation de certaines dispositions pourrait permettre d'assurer une plus grande équité à travers le temps. Ainsi :

13. Il est proposé de remplacer la formule de calcul de l'indemnité du congé de maternité afin d'assurer que la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi, et ce, en tenant compte de la valeur des exonérations de cotisations que son statut lui confère.

14. Il est proposé de modifier le document maître sur les droits parentaux afin d'intégrer les éléments convenus par les parties négociantes issus des travaux des comités de travail sur les droits parentaux.

E. LES PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES

Dans le respect des principes directeurs, les forums patronaux et intersyndicaux (forums) constituent une opportunité pour les parties d'examiner de façon prioritaire des enjeux de société fondamentaux qui transcendent, pour la plupart, les responsabilités d'un seul secteur, ce qui nécessite donc une collaboration intersectorielle dans la recherche de solutions. Dans le même sens, ces enjeux ne peuvent se résorber avec la seule intervention des acteurs nationaux à la négociation. Ainsi, sous l'égide du BNG, les parties sont invitées à travailler conjointement, et de façon concomitante, aux tables de négociation, sur des enjeux particuliers, soit, le soutien à :

1. L'équipe classe;
2. L'équipe soins;
3. L'équipe santé mentale.

Les principaux constats étant déjà, pour la plupart, connus des parties, il y a lieu de s'assurer que les discussions entourant ces sujets se tiennent de façon prioritaire et qu'un bilan soit soumis aux parties négociantes dans un délai rapproché. L'objectif étant que les solutions convenues, dans le cadre de la négociation, soient rapidement mises en place dans les réseaux.

Certaines dispositions, comme elles sont libellées actuellement, pourraient constituer des obstacles à ce déploiement. De la même manière, des facteurs extérieurs à la négociation pourraient aussi venir freiner la réalisation des objectifs, que ce soient des éléments relevant de l'intervention d'acteurs externes à la négociation nationale ou certaines

dispositions législatives limitatives. Les acteurs locaux pourront ainsi retirer une plus grande agilité dans l'organisation du travail.

Dans ce contexte, les forums sont donc des lieux de discussions et de réalisations par excellence, où les acteurs patronaux concernés seront présents pour soulever les enjeux, identifier les dénominateurs communs, convenir de mesures ou formuler des recommandations. Enfin, pour assurer les liens entre les différentes catégories d'emploi impliquées, les associations syndicales visées sont invitées à échanger de manière intersyndicale aux différents forums.

L'ÉQUIPE CLASSE

Le gouvernement a clairement exprimé et démontré la place importante de l'éducation dans notre société. Il a d'ailleurs réitéré qu'il était prêt à aller plus loin dans le cadre de la présente négociation afin d'augmenter les taux de diplomation et favoriser la réussite éducative de tous les élèves. La situation pandémique est certainement venue mettre une pression additionnelle sur le personnel scolaire.

En effet, il existe des besoins de rattrapage pour les élèves suivant la pandémie, principalement ceux ayant des besoins particuliers. Pour atteindre cet objectif pour les élèves, il est aussi primordial de porter une attention particulière au soutien à accorder au personnel enseignant et aux questions afférentes à leur charge de travail.

Il est également essentiel de prioriser la présence d'une enseignante ou d'un enseignant légalement qualifié dans chacune des classes du Québec et d'utiliser le personnel scolaire, déjà à l'emploi des organismes scolaires, ainsi que les acteurs de la communauté à leur plein potentiel, et ce, au bénéfice de la réussite éducative de tous les élèves.

Dans ce contexte :

15. Il est proposé de mettre sur pied un forum sur l'équipe classe de façon à mettre tout en œuvre afin d'appuyer le personnel enseignant dans l'accomplissement de ce travail fondamental, lequel aurait notamment comme mandats :

15.1 De proposer des moyens visant l'aide à la classe et ses effets afin de soutenir davantage le personnel enseignant et de recentrer leur rôle sur les tâches pédagogiques. Ainsi, la possibilité d'introduire le principe de l'aide à la classe ou encore l'utilisation d'un autre corps d'emploi pourrait, selon certains paramètres, permettre d'atteindre cet objectif;

15.2 De proposer des moyens pour réduire la précarité par le travail à temps complet et la réduction des heures brisées;

15.3 D'identifier des mesures visant l'accompagnement et l'intégration des enseignantes et des enseignants en début de carrière en optimisant l'insertion professionnelle et le mentorat.

Ainsi, la consolidation de l'équipe classe contribuera à instaurer, au sein de l'établissement, un climat propice aux apprentissages, au mieux-être et à la sécurité des élèves.

16. Dans le cadre des travaux et afin d'atteindre les objectifs du forum, certaines difficultés associées à des dispositions locales devront être considérées, notamment celles portant sur le processus d'affectation ou d'octroi des contrats.

17. Les étudiantes et étudiants au baccalauréat en enseignement constituent un bassin de main-d'œuvre apte à soutenir l'équipe classe, en plus de leur offrir une expérience enrichissante en tant que futures enseignantes ou enseignants.

Ainsi, des mesures porteuses pourraient être évaluées pour dégager des solutions permettant de bénéficier de leur apport dans la classe, tout en tenant compte de leurs réalités propres. À cela, s'ajoute aussi la recherche de solutions additionnelles aux enjeux de main-d'œuvre vécus dans le réseau de l'éducation, visant à bonifier le bassin de personnel enseignant détenant les qualifications requises pour favoriser la

réussite éducative des élèves. Pour discuter de ces enjeux et trouver des solutions, des liens avec les maisons d'enseignement seront essentiels.

L'ÉQUIPE SOINS

Pour permettre au réseau de la santé et des services sociaux de maintenir et, ultimement, développer les services à la population, il est impératif de réaliser des changements qui découlent, notamment, des actions qui ont déjà fait leurs preuves en matière de dispensation des soins et services et de gestion des horaires. Dans cette optique, le gouvernement a pris l'engagement de développer un réseau plus humain et performant.

Pour y parvenir, il est essentiel que les parties puissent avoir une réflexion de fond sur les leviers disponibles pour structurer la prestation de service, tout en prenant en compte les besoins des équipes soins afin d'assurer une main-d'œuvre disponible et de permettre de meilleures conditions d'exercice. Étant donné que l'équipe soins s'inscrit dans une vaste organisation de travail et de services, souvent complexe, il sera nécessaire que plusieurs actions concertées soient réalisées par le réseau afin de permettre de réelles améliorations.

Pour arriver à dégager des solutions porteuses :

18. Il est proposé de créer un forum sur l'équipe soins, laquelle dispense des soins et a des contacts directs, soutenus et récurrents auprès d'une clientèle, qui peut requérir des interventions sept jours sur sept et vingt-quatre heures par jour. Ce forum aurait particulièrement pour mandats :

18.1 D'évaluer des mesures permettant l'implantation de différents horaires de travail pour que les équipes puissent bénéficier d'une plus grande stabilité et prévisibilité;

18.2 D'identifier des mesures visant l'élimination du recours au temps supplémentaire obligatoire, à l'exception des situations urgentes et imprévues;

18.3 De proposer des moyens afin de permettre au personnel de l'équipe soins d'avoir une charge de travail équilibrée et être en mesure d'assurer l'offre de services adéquate à la population. De plus, certains enjeux liés à la nature des tâches réalisées par les différents acteurs pourraient aussi être discutés afin de s'assurer que ces équipes soient en mesure de dispenser des soins adaptés par une utilisation optimale des champs de pratique de l'équipe soins.

Pour arriver à des solutions concrètes à court terme, certaines d'entre elles demanderont nécessairement de favoriser l'innovation dans l'environnement de travail ou encore de mettre l'accent sur des mesures liées à la formation.

Les parties sont également invitées à faire un bilan des travaux des comités interronde qui ont soulevé les enjeux de main-d'œuvre de l'équipe soins. Elles pourront ainsi poursuivre, lorsqu'applicables, les discussions déjà engagées et proposer des mesures, le cas échéant.

19. De plus, afin d'atteindre les objectifs du forum, certains obstacles devront être discutés, soit les dispositions locales en lien notamment avec la notion de poste, de services ou d'aménagement des heures et de la semaine de travail.

20. Les parties devront aussi se pencher sur les moyens de permettre une plus grande interdisciplinarité dans la dispensation des soins.

ÉQUIPE SANTÉ MENTALE

Dans un objectif de veiller au mieux-être collectif, le gouvernement souhaite mettre l'accent sur des mesures permettant l'amélioration et le rehaussement de l'offre de services en santé mentale, comme décrit dans son *Plan d'action interministériel en santé mentale 2022-2026*. Pour ce faire, il entend renforcer les services de proximité offerts dans la communauté et auprès des jeunes en milieu scolaire, ce qui requiert la concertation et la collaboration de tous les partenaires.

Il est ainsi requis de mettre en place des conditions permettant de veiller à l'amélioration de la santé mentale de l'ensemble de la population et l'accompagnement optimal des personnes présentant un trouble de santé mentale ou des symptômes y étant associés.

Plusieurs actions ont été réalisées dans le cadre de la dernière ronde de négociation, dont la titularisation et la majoration volontaire de la semaine normale de travail de certains emplois en santé mentale et sur la bonification des primes de rétention pour les psychologues. Au cours des derniers mois, des comités interronde se sont penchés sur la charge de travail du personnel de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux, mettant en lumière certaines solutions porteuses dont le potentiel de l'interdisciplinarité pour mieux outiller les équipes à faire face à la charge de travail. Le gouvernement constate, néanmoins, qu'il est toujours requis de prioriser des mesures permettant l'amélioration de l'offre de services dans ce secteur. Ainsi :

21. Il est proposé de mettre en place un forum sur l'équipe santé mentale qui aurait particulièrement comme mandats, en mettant l'accent sur les psychologues et les autres techniciens et professionnels du domaine de la santé mentale :

21.1 D'identifier les leviers pour assurer une prestation rehaussée des services en santé mentale, notamment en misant sur un horaire élargi, par les psychologues et les autres techniciens et professionnels du secteur de la santé mentale, et ce, autant au sein du réseau de la santé et des services sociaux qu'au sein des centres de services scolaires et commissions scolaires;

21.2 De repenser l'organisation du travail en santé mentale, notamment afin de favoriser la contribution élargie des professionnels à l'offre de services en santé mentale ainsi que le décloisonnement des tâches pouvant être réalisées par chacun des titres d'emploi. De plus, les parties sont invitées à réfléchir à des mesures favorisant l'implication des proches des usagers, en soutien de l'offre de services.

22. Pour assurer la mise en place de services en santé mentale répondant aux besoins de la population québécoise, les parties devront aussi résoudre certains obstacles à la pleine mise en œuvre des conditions de travail, en collaboration avec les intervenantes et intervenants appropriés, soit :

22.1 De permettre une plus grande interdisciplinarité dans les services rendus par les professionnels des réseaux;

22.2 De maintenir un canal de communication avec les maisons d'enseignement afin d'offrir des formations dans le domaine de la santé mentale mieux adaptées à la réalité du travail et du marché de l'emploi.

F. LES RECOURS

Devant une augmentation des recours déposés par les associations syndicales, lesquels peuvent avoir des impacts financiers considérables, le gouvernement entend favoriser la recherche de solutions pour régler ces litiges de manière alternative. Il est clair que la déjudiciarisation des litiges est, selon le gouvernement, une voie à considérer pour assurer des relations de travail harmonieuses dans les secteurs public et parapublic. À cet effet :

23. Il est proposé de considérer la possibilité de régler certains de ces recours ou de mettre en place des modes de règlement des conflits à l'amiable dans le cadre de la présente négociation.

AUTRES ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES AU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX PRÉSENTÉS PAR LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Considérations sectorielles

La partie patronale a procédé à une réflexion à l'égard des enjeux, actuels et à venir, tant en matière de main-d'œuvre que de services au sein du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS), en vue du renouvellement des dispositions nationales de la convention collective qui vient à échéance le 31 mars 2023. Inspiré par le *Plan pour mettre en œuvre les changements nécessaires en santé*, la partie patronale a procédé à une consultation des établissements du RSSS et de différentes directions du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). La partie patronale a par la suite obtenu des mandats de négociation auprès des instances décisionnelles en lien avec les enjeux sectoriels identifiés.

La partie patronale a élaboré la présente section en étant bien consciente des besoins toujours évolutifs des usagers et du regard changeant des nouvelles générations à l'égard du travail. Dans un esprit de collaboration, cette section énonce des objectifs et propose des orientations qui visent à assurer un virage nécessaire. Elle s'articule autour de trois axes dont les fondements reposent sur les enjeux actuels du RSSS, tout en tenant compte des besoins de la population québécoise et des personnes salariées qui y œuvrent.

Contexte

La présente ronde de négociation s'amorce au terme de l'urgence sanitaire, à la suite d'une pandémie mondiale dont les effets demeurent présents et à l'aube d'une refondation du RSSS.

Le 29 mars 2022, le gouvernement du Québec a lancé le *Plan pour mettre en œuvre les changements nécessaires en santé*. Tel que le plan l'indique, tout doit être fait pour rendre le RSSS de demain, plus humain et plus performant.

Nombreuses sont les dispositions nationales des conventions collectives qui doivent être actualisées pour répondre adéquatement aux intérêts et aux besoins des générations présentes et futures.

C'est pourquoi les parties négociantes sont conviées à partager leurs pistes de solutions innovantes afin d'en arriver à une entente mutuellement satisfaisante et résolument actuelle.

Orientations de négociation

Dans une réelle perspective de changements, la présente section témoigne tout particulièrement de l'importance de tenir compte des préoccupations des personnes salariées qui y œuvrent, en mettant le cap vers un réseau plus humain et plus performant pour tous.

Les orientations et les mesures proposées par la partie patronale se retrouvent à l'intérieur des trois axes suivants :

- Axe 1 : Agir sur l'accès et la qualité des soins et des services à la clientèle.
- Axe 2 : Agir sur des mesures favorisant la disponibilité de la main-d'œuvre.
- Axe 3 : Agir sur la santé globale et les saines habitudes de vie.

AXE 1 : Agir sur l'accès et la qualité des soins et des services à la clientèle

Le vieillissement de la population et l'augmentation des délais d'attente liée à la hausse des demandes de consultations ont un impact sur l'ensemble des soins et services offerts.

L'attraction et la rétention de la main-d'œuvre demeurent un défi de taille. La problématique de rareté de la main-d'œuvre est particulièrement marquée au sein des établissements couvrant un grand territoire.

Confrontés à de telles situations, il est impératif d'agir.

À la lumière de ces constats et dans le cadre de la présente négociation nationale, la partie patronale vise les objectifs suivants :

- Offrir et développer l'offre de soins et de services innovants axée sur les besoins de la clientèle.
- Recruter, former et retenir le personnel afin d'améliorer l'accès aux soins et services de qualité ainsi que rehausser, notamment, la capacité hospitalière.
- Gérer le changement en lien avec la modernisation des systèmes technologiques.

Pour ce faire, la partie patronale propose, notamment, de :

- Repenser les processus entourant le mécanisme de modification à la Nomenclature des titres d'emplois, des libellés, des taux et des échelles de salaire du RSSS.
- Préciser les modalités entourant la notion de rappel au travail.
- Réviser les conditions de travail offertes se rattachant au statut des personnes salariées retraitées réembauchées.
- Discuter de l'introduction de nouveaux statuts d'emploi.
- Échanger sur des mesures particulières ou solutions permettant, lors de situations exceptionnelles, d'apporter des ajustements à certaines conditions de travail.
- Revoir les mesures permettant de reconnaître, d'encadrer et de soutenir les personnes salariées.
- Échanger sur des mesures assurant le déploiement des activités professionnelles, notamment, en considération des réalités autochtones.
- Revoir la gestion du régime de libérations syndicales.
- Harmoniser, simplifier et actualiser certaines dispositions de la convention collective.

AXE 2 : Agir sur des mesures favorisant la disponibilité de la main-d'œuvre

Dans le contexte actuel de rareté de la main-d'œuvre, les absences ponctuelles et imprévues ainsi que les congés prévus aux conventions collectives génèrent une pression sur le RSSS et ses personnes salariées. De telles absences ont aussi un impact sur la continuité des soins et services compte tenu des besoins de remplacement. Il appert également que plusieurs personnes salariées n'offrent qu'une disponibilité à temps partiel. En conséquence, différentes modalités pour soutenir la présence au travail et inciter les personnes salariées à offrir une disponibilité additionnelle doivent être convenues.

En contexte de plein emploi, le RSSS doit favoriser la stabilité ainsi qu'une meilleure attraction des ressources pour lesquelles il est en constante compétition.

À la lumière de ces constats et dans le cadre de la présente négociation nationale, la partie patronale vise les objectifs suivants :

- Organiser le travail en considérant l'aspect humain.
- Améliorer l'agilité et la flexibilité en matière de gestion des ressources humaines.
- Axer la gestion sur la stabilité.
- Reconnaître, valoriser et soutenir les personnes salariées pour avoir un réseau plus humain et plus performant.
- Favoriser une meilleure attractivité des ressources pour lesquelles le RSSS est en compétition.

Pour ce faire, la partie patronale propose, notamment, de :

- Discuter de la révision des indemnités, des primes et des avantages hors salaires.
- Revisiter la notion de temps supplémentaire.
- Optimiser et accroître la disponibilité de la main-d'œuvre.
- Échanger sur des mesures incitatives ou solutions innovantes permettant d'attirer la main-d'œuvre indépendante au sein du RSSS.
- Poursuivre les échanges en matière de rehaussement des heures travaillées.
- Entreprendre des discussions concernant des mesures incitatives ou solutions permettant de répondre aux enjeux spécifiques de certains secteurs d'activités ou de catégories de personnel.

AXE 3 : Agir sur la santé globale et les saines habitudes de vie

Les taux d'absentéisme liés aux accidents de travail et aux invalidités demeurent particulièrement élevés. Des mesures doivent être prises pour avoir un impact direct sur la présence au travail des personnes salariées. Il est donc nécessaire de renforcer les initiatives en matière de santé globale et de mieux-être au travail afin qu'elles soient porteuses, significatives et durables.

Il faut envisager de nouvelles avenues, tant en prévention, qu'en promotion de la santé et en gestion, qui répondront aux besoins personnels et professionnels des personnes salariées. La conciliation travail-famille, études et vie personnelle s'inscrit également parmi les incontournables à considérer lors de la mise en place de mesures.

À la lumière de ces constats et dans le cadre de la présente négociation nationale, la partie patronale vise les objectifs suivants :

- Promouvoir des conditions de travail favorisant la santé globale.
- Veiller à la santé psychologique au travail et à la réduction des risques psychosociaux au travail.
- Optimiser la présence au travail en misant, notamment, sur la prévention (saines habitudes de vie, climat de travail, violence au travail, civilité, etc.).
- Favoriser la conciliation travail-famille, études et vie personnelle.

Pour ce faire, la partie patronale propose, notamment, de :

- Poursuivre les discussions entamées en matière de santé globale.
- Revoir certaines modalités d'application des dispositions sur l'assurance-salaire.
- Assouplir et repenser les dispositions et modalités applicables aux horaires de travail y incluant les différents types d'aménagement d'horaire et de congés.
- Envisager la réévaluation et l'actualisation des modalités applicables à la personne salariée à temps complet.

La pandémie a accentué et mis en lumière les limites et les vulnérabilités du RSSS. Tout de même, a posteriori, elle a démontré qu'il était possible d'y orchestrer de vrais changements.

Plus que jamais, la responsabilité incombe aux parties négociantes de consolider, de repenser et d'introduire des conditions de travail qui amélioreront le fonctionnement du RSSS, tout en reconnaissant l'apport individuel et collectif des personnes salariées qui y travaillent.

La partie patronale est enthousiaste à l'idée de positionner le RSSS comme un employeur de choix.

La partie patronale est persuadée que les parties sauront faire preuve d'ouverture, de créativité et d'intérêt à l'égard des idées qui dérogent, en tout ou en partie, de leurs positions habituelles.

Le statu quo n'est plus envisageable.

Aujourd'hui, l'opportunité de concevoir un réseau plus humain et plus performant se présente à nous.

Ensemble, sans plus attendre, saisissons cette véritable opportunité!

CONCLUSION

En ce début de négociation qui sera certes importante, le gouvernement s'engage à faire preuve d'écoute à l'égard des préoccupations soulevées par les partenaires syndicaux. Il réitère son objectif que des propositions concrètes permettant d'améliorer les conditions de travail et le mieux-être des personnes salariées soient rapidement mises de l'avant afin d'assurer une offre de services adéquate à la population.

Ainsi que le présent dépôt gouvernemental en atteste, il sera souhaité, tout au long de la négociation, non seulement d'explorer des solutions et des avenues nouvelles et inédites à certaines situations, mais surtout des solutions et actions permettant leur entière et rapide mise en œuvre. La considération pour les principes directeurs visant la force de travail et l'unité collective ainsi que la valorisation du personnel seront aussi des incontournables dans la recherche des solutions.

Enfin, le gouvernement demande que l'ensemble des parties s'engagent dans un dialogue large et n'hésitent pas à reconsidérer des principes ou prémisses qui peuvent paraître, à première vue, immuables ou acquis, et ce, dans l'objectif de régler certaines situations persistantes et d'améliorer notre société. D'ailleurs, plusieurs dépôts syndicaux formulés tentent, selon notre compréhension, à souscrire à cet objectif.

ANNEXE
PRIMES FIXES

A. SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

1. Ancienneté

B. COMMISSIONS SCOLAIRES

2. Concierge responsable d'une école dotée d'un système de chauffage à vapeur (Commission scolaire English Montreal)
3. Concierge de jour responsable de façon habituelle d'une seconde école (Commission scolaire English Montreal)
4. Nettoyage de tuyaux de bouilloire (Commission scolaire English Montreal)