

# CAHIER DE PROPOSITIONS POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE L'INSTITUT NATIONAL DE PSYCHIATRIE LÉGALE PHILIPPE-PINEL



## **DOCUMENT RÉDIGÉ PAR :**

### **Membres du comité de négociation :**

Ariane Polisois-Keating

Kim Regaudie

Guillaume Bouvrette, troisième vice-président du SPGQ

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

### **Conseiller responsable de la négociation de l'INPLPP :**

Luc Desjardins, conseiller en relations du travail et à la négociation

### **Collaboration au service des négociations :**

Gilbert Paquette, coordonnateur

### **Révision :**

Nathalie Côté, conseillère en communication

Philippe Desjardins, conseiller en communication

### **Mise en page :**

Christopher Plourde, technicien en communication graphique et audiovisuelle

Montréal, 1<sup>er</sup> novembre 2022

## PRÉAMBULE

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) est fier de représenter les personnes professionnelles du réseau de la santé et des services sociaux qui assurent la qualité et l'accessibilité des services professionnels à l'Institut national de psychiatrie légale Philippe-Pinel (INPLPP). Leur rôle est fondamental.

Malgré les vagues successives d'austérité et de réformes qui ont gravement érodé la qualité de leurs emplois, les personnes professionnelles de l'INPLPP ont fait preuve de dévouement, de solidarité, de courage, de créativité et d'esprit d'innovation. Dans l'ombre, elles ont maintenu les services durant la crise pandémique.

Depuis plusieurs années, le réseau de la santé et des services sociaux peine à attirer et à retenir les personnes professionnelles. La pénurie de main-d'œuvre et la dégradation des conditions de travail accélèrent ce phénomène. Le gouvernement du Québec doit inverser la situation en offrant des conditions de travail concurrentielles aux personnes professionnelles de l'INPLPP ; il pourra ainsi prévenir l'exode de son expertise et la rupture de services offerts aux Québécoises et aux Québécois.

Au moment de renouveler la convention collective, le SPGQ souhaite que l'employeur reconnaisse à sa juste valeur l'apport des personnes professionnelles de l'INPLPP au bon fonctionnement de la société québécoise.

Voici les principaux enjeux et thèmes que le SPGQ souhaite mettre de l'avant :

- le bien-être au travail et la conciliation travail-vie personnelle;
- l'écoresponsabilité;
- l'autonomie et l'organisation du travail;
- la reconnaissance et le développement de l'expertise professionnelle;
- les pratiques administratives et les modifications législatives.

Occuper un emploi professionnel dans le réseau de la santé et des services sociaux n'est plus le gage d'une rémunération avantageuse et valorisante. Par exemple, une personne professionnelle à l'emploi du réseau peine à accéder à la propriété.

Le gouvernement doit renverser cette tendance en valorisant l'expertise des personnes professionnelles afin que le réseau puisse continuer de remplir sa mission.

Au cours des prochaines années, des décisions majeures devront être prises pour réaliser la transition écologique que la crise climatique nous impose; les personnes professionnelles seront au cœur de cette démarche. Elles continueront à protéger les personnes vulnérables, les écosystèmes, la santé des personnes, le patrimoine et la langue française, à assurer le développement économique, la vitalité des régions ou la présence du Québec à l'étranger, pour ne nommer que ces exemples.

Le gouvernement doit reconnaître et soutenir l'apport des personnes professionnelles à la société québécoise par des mesures concrètes. Le respect, la reconnaissance et la valorisation de leurs emplois doivent être au rendez-vous.

## MATIÈRES INTERSECTORIELLES

La rémunération globale des personnes professionnelles du réseau de la santé et des services sociaux a été grandement altérée au cours des dernières années. Des reculs importants ont été observés, notamment sur le régime de retraite, les droits parentaux, etc. Inverser cette tendance s'avère urgent, d'autant plus que les emplois du réseau sont majoritairement occupés par des femmes.

La rémunération globale demeure inférieure à celle offerte par les secteurs public et privé et l'écart ne cesse de s'accroître. La qualité des services offerts reste intimement liée à l'attraction et à la rétention de la main-d'œuvre, ce pour quoi cette problématique mérite d'être réglée dans les meilleurs délais.

### Rémunération

Avec la montée de l'indice des prix à la consommation, la problématique de rétention du personnel professionnel, l'attractivité et la concurrence présente sur le marché du travail, la rémunération constitue un enjeu fondamental. Pour y faire face, l'employeur doit :

- protéger le pouvoir d'achat du personnel professionnel ;
- régler les enjeux historiques de rattrapage salarial avec les autres secteurs publics ;
- régler les problématiques liées aux écarts salariaux entre les emplois dans tout l'appareil gouvernemental ;
- valoriser l'emploi du personnel professionnel.

### Retraite

Nous demandons une bonification des régimes de retraite en place à l'INPLPP, notamment une amélioration de l'indexation des rentes de retraite pour maintenir le pouvoir d'achat du personnel professionnel retraité.

Nous demandons une participation aux décisions prises par l'employeur en matière de régime de retraite.

### Droits parentaux

Nous demandons de modifier le régime de droits parentaux, notamment afin d'inclure la notion de proche aidance. Et aussi d'ajouter des modalités pour le fractionnement du congé de paternité et des congés pour responsabilité familiale en heures.

## **MATIÈRES SECTORIELLES**

### **FAVORISER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL AINSI QUE LA CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE**

Les médicaments pour traiter la dépression figurent au premier rang des réclamations faites par les personnes professionnelles à l'assureur. Pour les cinq dernières années, 52 % des arrêts de travail de plus de six mois sont attribuables à des maladies à caractère psychologique. La prévention dans les milieux de travail fait donc figure de parent pauvre.

Se préoccuper du bien-être des personnes professionnelles qui travaillent dans le réseau de la santé et des services sociaux s'avère urgent.

#### **Régimes collectifs**

Comme les régimes sont sous-financés, que les protections sont inadéquates et que le prix des médicaments augmente, nous demandons une refonte complète des régimes d'assurance collective (régime d'assurance maladie, invalidité, assurance vie) et la bonification des protections, notamment par une participation accrue de l'employeur dans le financement.

#### **Période de requalification**

Nous demandons à l'employeur de revoir les dispositions de l'ensemble des critères de la période de requalification à la suite d'une période d'invalidité.

#### **Vacances**

Nous demandons une progression plus rapide vers le nombre maximum de journées de vacances et une bonification des semaines de vacances offertes.

#### **Protection des travailleuses et travailleurs qui vivent de la violence conjugale et familiale**

Avec l'adoption de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité au travail*, tous les employeurs du Québec doivent protéger les travailleuses et travailleurs vivant une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Les mesures et les congés prévus à la convention sont actuellement insuffisants pour soutenir les personnes professionnelles.

Lorsqu'une personne professionnelle compose avec une situation de violence conjugale et familiale, sa présence, son rendement ou ses comportements peuvent être affectés. L'employeur doit prendre les mesures de prévention, de protection, de soutien et d'accommodement nécessaires.

Nous demandons dix jours de congés spéciaux rémunérés pour les personnes victimes de violence conjugale et familiale, comme l'offre le gouvernement fédéral.

## **Congés**

### **Congés sociaux**

Nous demandons des modifications pour étendre l'accès aux congés pour responsabilités familiales ou parentales, en révisant notamment les conditions pour les personnes professionnelles dont les parents habitent à l'étranger. Nous demandons également des modifications en lien avec l'harmonisation avec la *Loi sur les normes du travail*.

### **Journées mobiles**

Nous demandons l'ajout de journées mobiles sans condition.

### **Congés mobiles pour fidélité en emploi**

Nous demandons l'intégration dans la convention collective de congés mobiles pour fidélité en emploi.

### **Télétravail**

Nous demandons l'introduction dans la convention collective de toutes les règles et modalités liées au télétravail, notamment l'équipement, les frais, la présence au bureau, le droit et le respect à la vie privée ainsi que l'élargissement de la notion de port d'attache.

### **Droit à la déconnexion**

Nous demandons l'introduction de dispositions qui encadrent le droit à la déconnexion pour y inclure, notamment, les communications en dehors des heures normales de travail.

### **Proche aidance**

Inclure dans la convention des mesures visant à soutenir les personnes professionnelles en situation de proche aidance afin de leur permettre de concilier plus facilement leurs responsabilités.

### **Prévention des risques psychosociaux**

Convenir d'une politique en matière de prévention et de détection précoce de l'épuisement professionnel et des risques psychosociaux liés au travail. Offrir de la formation sur ces enjeux.

Produire un bilan annuel incluant le nombre de personnes employées en épuisement professionnel ou en congé de maladie, le taux de roulement, et partager les résultats avec la partie syndicale.

### **Allocation pour activités sportives et loisirs**

Nous demandons l'introduction d'une contribution financière pour soutenir le personnel professionnel qui s'inscrit à des activités sportives et des loisirs.

## **DEVENIR UN MODÈLE EN MATIÈRE D'ÉCORESPONSABILITÉ**

Les personnes professionnelles sont de plus en plus soucieuses des impacts environnementaux de leurs comportements. Le gouvernement, fortement interpellé par la problématique, devrait être un exemple à suivre à titre d'employeur.

La mobilité durable étant l'une des priorités en matière d'écoresponsabilité, l'employeur devrait encourager le transport collectif et actif et mettre en place des mesures en ce sens, notamment par le remboursement des coûts annuels de transport collectif, le paiement des frais liés au transport actif, l'octroi de la pleine indemnité pour le déplacement pour favoriser le covoiturage, etc.

Nous demandons l'inclusion des principes de développement durable dans la convention collective ainsi que les incitatifs pour les atteindre.

## **RECONNAÎTRE ET DÉVELOPPER L'EXPERTISE PROFESSIONNELLE**

### **Primes de milieu**

Introduction de primes de milieu en reconnaissance de l'expertise et de la mission particulière de l'INPLPP.

## **PROMOUVOIR L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE**

### **Temps supplémentaire**

Introduction du paiement à 150 % des heures supplémentaires effectuées au-delà de la semaine normale de travail.

### **Propriété intellectuelle**

Introduire dans la convention collective des dispositions relatives à la propriété intellectuelle afin de la protéger.

## **ACTUALISER LES PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET S'ALIGNER AUX MODIFICATIONS LÉGISLATIVES**

### **Pratiques interdites**

Nous demandons l'élargissement des critères de discrimination pour y inclure, notamment ceux liés à sa situation familiale et d'ajouter à l'article 3.02 de la convention collective que le fardeau incombe à l'employeur.

## **Frais de déplacement**

Nous demandons une refonte complète et une bonification des dispositions prévues à l'article 29 de la convention collective.

## **Récupération des sommes versées en trop**

Nous demandons un encadrement de la récupération des sommes versées en trop et des critères donnant droit à une récupération.

## **Personnes conseillères**

Adapter la convention collective pour la rendre conforme à l'entente administrative convenue entre le SPGQ et le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) visant les personnes libérées.

## **Reconduction des lettres d'entente**

Nous demandons la reconduction dans la convention collective des lettres d'entente qui trouvent toujours application.

## **AUTRES DEMANDES (LOCALES)**

### **Annexe 2**

Révision des dispositions de l'annexe 2 afin d'inclure tous les titres d'emploi des services professionnels.

### **Horaire variable**

Offrir aux personnes professionnelles la possibilité de fournir leur prestation de travail à l'intérieur d'un horaire variable dont l'amplitude et les autres modalités devront être déterminées par les parties.



Syndicat  
de professionnelles  
et professionnels  
du gouvernement du Québec

