

CAHIER DE PROPOSITIONS SYNDICALES

Renouvellement de la convention
collective des professionnelles
et professionnels de l'Institut
national d'excellence en santé
et en services sociaux



DOCUMENT RÉDIGÉ PAR :

Isabelle Beaudoin, membre du comité de négociation

Marie-Pierre Rousseau, membre du comité de négociation

Mélanie Robert, conseillère en relations du travail et à la négociation au SPGQ

Responsable du service des négociations

Martin Trudel — troisième vice-président

Révision

Nathalie Côté, conseillère en communication

Mise en page

Christopher Plourde, technicien en communication graphique et audiovisuelle

PRÉAMBULE

L'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS) est un organisme qui a pour mission de promouvoir l'excellence clinique et l'utilisation efficace des ressources dans le secteur de la santé et des services sociaux. Il exerce sa mission dans le respect des valeurs d'excellence, d'indépendance, d'ouverture, de rigueur scientifique, de transparence, de probité et d'équité envers celles et ceux qui utilisent les services de santé et les services sociaux, tout en tenant compte de ses ressources.

Les personnes professionnelles de l'INESSS sont des actrices incontournables pour soutenir la prise de décision des dirigeants et des professionnelles et professionnels de la santé et des services sociaux. La nature et la complexité de leurs mandats nécessitent qu'elles aient une multitude de compétences pour mobiliser les savoirs concernant les aspects populationnels, cliniques, économiques, organisationnels et socioculturels.

L'INESSS veut susciter l'intérêt de futures personnes candidates et nourrir l'engagement de son personnel professionnel en place, notamment par des mesures favorisant l'attraction et la mobilisation.

Le SPGQ souhaite notamment que les négociations évoluent autour de ces grands thèmes :

- reconnaître l'expertise ;
- assurer une participation équitable de l'employeur au régime d'assurances collectives ;
- compenser les effets de l'inflation sur le coût de la vie ;
- veiller à la dignité des personnes retraitées.

L'apport précieux des personnes professionnelles au bon fonctionnement de l'INESSS doit être reconnu. Elles méritent davantage de respect, de valorisation et de reconnaissance. Aujourd'hui, les conditions de travail offertes par des employeurs concurrents sont majoritairement supérieures. La reconnaissance de l'expertise du personnel professionnel est indubitablement liée au succès de l'INESSS; elle doit se traduire par l'amélioration de ses conditions de travail.

Dans le contexte du renouvellement de la convention collective, le SPGQ désire discuter avec l'employeur, notamment sur les enjeux cités dans ce document. À noter que ceux-ci résultent d'un sondage et de consultations menés auprès de l'ensemble des personnes professionnelles de l'INESSS.

IMPORTANT: Les demandes présentées dans ce document sont sommaires. Le comité de négociation du SPGQ se garde le droit d'ajouter des demandes, si nécessaire.

AMÉLIORATION DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

MATIÈRES FINANCIÈRES

La rémunération globale des personnes professionnelles de l'INESSS, depuis sa création, a subi plusieurs modifications (exercice de relativités salariales, comité sur l'expertise, l'attraction et la rétention, création de postes, et bien d'autres). Malgré tout, elle demeure inférieure à celle offerte par le secteur privé, et même public pour certaines catégories, et l'écart ne cesse de s'accroître. De plus, des reculs importants ont été observés, notamment sur le régime de retraite, les droits parentaux, etc.

Rémunération

Le coût de la vie augmentant sans cesse, le pouvoir d'achat doit non seulement se maintenir, mais aussi augmenter. Avec la montée de l'indice des prix à la consommation (IPC), le problème de rétention du personnel professionnel, l'attractivité et la concurrence présente sur le marché du travail, la rémunération constitue un enjeu fondamental nommé systématiquement par les personnes professionnelles consultées.

Le SPGQ demande la reconnaissance de l'apport incontournable des personnes professionnelles de l'INESSS par le biais d'augmentations salariales suffisantes pour compenser la perte du pouvoir d'achat et l'augmentation fulgurante de l'IPC.

À cet effet, il veut notamment la revalorisation financière de certaines catégories d'emploi et la reconnaissance de l'importance de leur rôle, l'augmentation salariale compétitive pour toutes les personnes professionnelles, l'introduction du poste de personne professionnelle sénior ainsi que l'introduction de primes pour :

- l'exécution de mandats spéciaux;
- le coaching et l'accompagnement;
- les mandats nécessitant des compétences en pharmacie, exécutés par les non-pharmaciens.

Régimes collectifs

Comme les régimes sont sous-financés, que les protections d'assurance maladie sont inadéquates et que le prix des médicaments augmente, le SPGQ demande une refonte complète des régimes collectifs (régime d'assurance maladie, invalidité, assurance vie). Une participation accrue de l'employeur dans le financement du régime d'assurance maladie est essentielle, voire primordiale.

Bonification du programme d'aide aux employés (PAE)

Le SPGQ demande l'amélioration des paramètres du PAE, notamment lié au remboursement de consultations professionnelles.

Il souhaite que le PAE soit bonifié afin de répondre adéquatement aux objectifs de surmonter les tribulations de la vie et de mieux-être du personnel. Le PAE doit être adapté à l'ensemble des personnes professionnelles de l'INESSS qui l'utilisent.

Retraite

Le régime de retraite du personnel professionnel de l'INESSS n'est que partiellement indexé. Ces règles d'indexation font en sorte que la valeur des prestations de retraite diminue graduellement avec le temps.

Le SPGQ veut discuter des modalités de préretraite avec l'employeur afin d'assurer aux personnes professionnelles en fin de carrière une meilleure transition vers la retraite, tout en leur octroyant de meilleures conditions de travail. Il s'agit là d'une façon de reconnaître la contribution du personnel professionnel de l'INESSS.

Congés sans traitement

Le SPGQ veut réviser les dispositions entourant les différents congés sans solde, notamment en introduisant une obligation pour l'employeur de motiver ses refus.

Congés familiaux et sociaux

Le SPGQ demande d'étendre l'accès aux congés pour responsabilités familiales ou parentales et l'harmonisation avec la *Loi sur les normes du travail*.

Journées mobiles

Le SPGQ demande l'ajout de journées mobiles sans condition.

Reconnaissance de la fidélité

Le SPGQ demande d'intégrer dans la convention collective des dispositions concernant la fidélité en emploi.

Vacances

Le SPGQ désire modifier les dispositions touchant les vacances, notamment pour l'accumulation et le nombre de vacances annuelles.

De plus, le SPGQ souhaite discuter d'une meilleure planification qui serait efficace et efficiente du calendrier des vacances.

Ordres professionnels

Le SPGQ veut aussi introduire des dispositions concernant le remboursement des cotisations aux ordres professionnels.

Journées fériées

Le SPGQ demande l'ajout des jours fériés suivants :

- la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, le 30 septembre ;
- le jour du Souvenir, le 11 novembre.

Lettre d'entente relative à la bonification des conditions de travail des catégories d'emploi « pharmacie », « pharmacoéconomie » et « économie »

Enchâsser dans la convention collective la lettre d'entente concernant les conditions de travail pour les catégories d'emploi « pharmacie », « pharmacoéconomie » et « économie ».

MATIÈRES NORMATIVES

Amélioration du bien-être des personnes professionnelles

Favoriser le bien-être au travail peut prendre plusieurs formes. Une meilleure conciliation travail-vie personnelle contribue à l'épanouissement des personnes et améliore leur productivité. Des conditions de travail avantageuses permettent aussi d'attirer et de retenir les ressources.

Le télétravail représente un mode de prestation de travail qui permet d'améliorer cette conciliation. Des dispositions spécifiques doivent être enchâssées dans la convention collective des personnes professionnelles de l'INESSS : toutes les règles et modalités sur le télétravail, notamment l'équipement, les frais remboursables, la présence au bureau, le droit et le respect à la vie privée, ainsi que l'élargissement de la notion du port d'attache au domicile et le télétravail hors Québec.

Pour pallier l'isolement des personnes concernées par la politique de régionalisation et des personnes qui le souhaitent, le *coworking* devrait être accessible.

De plus, un budget d'équipe consacré à la valorisation des échanges en groupe (*team building*) améliorerait la cohésion, le travail collaboratif, l'esprit d'équipe et la rétention du personnel de l'INESSS.

Aussi, le SPGQ aimerait échanger sur les meilleures pratiques de gestion, notamment quant aux échéanciers serrés et la planification lors des départs.

La reconnaissance

Le SPGQ souhaite discuter des enjeux reliés à la reconnaissance des personnes professionnelles au sein de l'organisation.

Droit à la déconnexion

Le SPGQ veut introduire des dispositions qui encadrent le droit à la déconnexion pour y inclure, notamment, la notion de réception de messages en dehors des heures normales de travail.

Progression salariale

Le SPGQ demande d'ajouter la présomption de présence au travail pour l'avancement annuel de base à la personne professionnelle absente qui répond à la définition d'invalidité.

Le SPGQ demande que la personne occasionnelle qui acquiert le statut de personne employée régulière, pour un poste équivalent, n'ait pas à reprendre le processus de probation.

La régularisation

Le SPGQ demande que le processus annuel de régularisation, incluant les modalités, soit enchâssé dans la convention collective.

Le SPGQ demande que les personnes régulières qui obtiennent un poste occasionnel conservent leur statut régulier.

Formation

Le SPGQ voudrait discuter des enjeux reliés à la formation. D'abord, il faudrait des précisions, notamment sur les montants remboursables et l'encadrement des demandes, dont la justification des refus et des délais d'approbation. Le SPGQ voudrait obtenir les données relatives aux demandes et aux refus de formation. De plus, il voudrait discuter du développement professionnel et de formations adaptées au besoin des membres.

Protection des personnes professionnelles qui vivent de la violence conjugale et familiale

Les mesures et les congés prévus à la convention sont actuellement insuffisants pour soutenir les personnes professionnelles qui vivent de la violence conjugale et familiale. Cette problématique peut affecter la présence, le rendement ou les comportements. L'employeur doit prendre les mesures de prévention, de protection, de soutien et d'accommodement nécessaires.

À cette fin, le SPGQ réclame :

- dix jours de congé spéciaux rémunérés pour les victimes de violence conjugale ou familiale;
- la mise en place d'un réseau de personnes déléguées sociales formées pour détecter les facteurs de risque et intervenir adéquatement auprès des victimes;
- l'établissement d'une politique paritaire pour lutter contre la violence conjugale ou familiale.

Proche aidance

Le SPGQ veut l'inclusion dans la convention de mesures visant à soutenir les personnes professionnelles en situation de proche aidance. Il veut ainsi leur permettre de concilier plus facilement leurs responsabilités.

Horaire de travail

Afin de privilégier l'autonomie professionnelle, le SPGQ souhaite un assouplissement de l'horaire de travail. Il veut ainsi permettre, entre autres, des périodes minimales de dîner de 30 minutes et la possibilité d'avoir accès plus facilement à un horaire de quarante heures par semaine.

Heures supplémentaires

Le SPGQ désire obtenir un portrait des heures supplémentaires et discuter des enjeux relatifs à celui-ci. Il souhaite l'élargissement des critères donnant ouverture aux heures supplémentaires avec une majoration de traitement.

Sélection du personnel

Le SPGQ veut discuter du processus de dotation afin d'en assurer la transparence et l'équité.

De plus, le SPGQ demande que l'affichage soit évité durant la période estivale (entre la Fête nationale du Québec et la fête du Travail) et la période des Fêtes.

Suspension des délais prévus à la procédure de règlement des griefs

Le SPGQ demande la suspension des délais prévus au chapitre 9 de la convention collective entre le 15 juin et le 1er septembre de chaque année.

Assurer une objectivité dans le mode de gestion

Dans le cadre de la gestion de personnes professionnelles, la transparence et l'objectivité s'avèrent nécessaires. Comme les tâches exécutées par les personnes professionnelles sont complexes, l'autonomie professionnelle dans l'exécution de leur tâche assure une mobilisation des ressources humaines.

Cette autonomie s'exprime par une objectivité dans la gestion ainsi qu'une confiance des gestionnaires envers son personnel. De plus, le processus d'évaluation du rendement doit être revu. Les attentes doivent être objectives, mesurables et atteignables. Elles doivent refléter les tâches réellement accomplies et être en lien avec les descriptions d'emploi.

Renouvellement des lettres d'entente

- Lettre d'entente numéro 1;
- Lettre d'entente numéro 2;
- Lettre d'entente numéro 3;
- Lettre d'entente numéro 4: prolongation jusqu'au 31 mars 2025

Modification des articles existants

Un document sera acheminé avec les demandes de modifications des articles nécessitant des améliorations et des corrections.

Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec

