

**Venez nous rejoindre plusieurs informations vous attendent**

**Pour avoir l'aide du soutien technique,  
rejoindre Marc-Antoine au 1-819-808-9120 ou  
Valérie au 1-819-430-6502**

**Site internet : [www.csn-lsss.ca/](http://www.csn-lsss.ca/)**



**STT Laurentides santé et services sociaux -  
CSN**



# proposition d'ordre du jour

- 1. Présences
- 2. Mot de bienvenue
- 3. Lecture et adoption de l'ordre du jour
- 4. Présentation et adoption des propositions salariales (table centrale)
- 5. Présentation et adoption des propositions des conditions de travail (table sectorielle)
- 6. Mandat de négociier à la FSSS-CSN
- 7. Mandat d'harmonisation
- 8. Présentation d'une proposition pour un fonds de grève local
- 9. Fin de la réunion

# proposition d'ordre du jour

Suite à la lecture de l'ordre du jour;

Il est proposé par Nancy Hurtubise et appuyé par Michel Dufour, d'adopter l'ordre du jour tel que présenté.

# Consultation sur les revendications de table centrale du Front commun

Ronde 2023 | Table centrale

Tournée d'assemblées générales  
Du 31 juillet au 23 septembre 2022

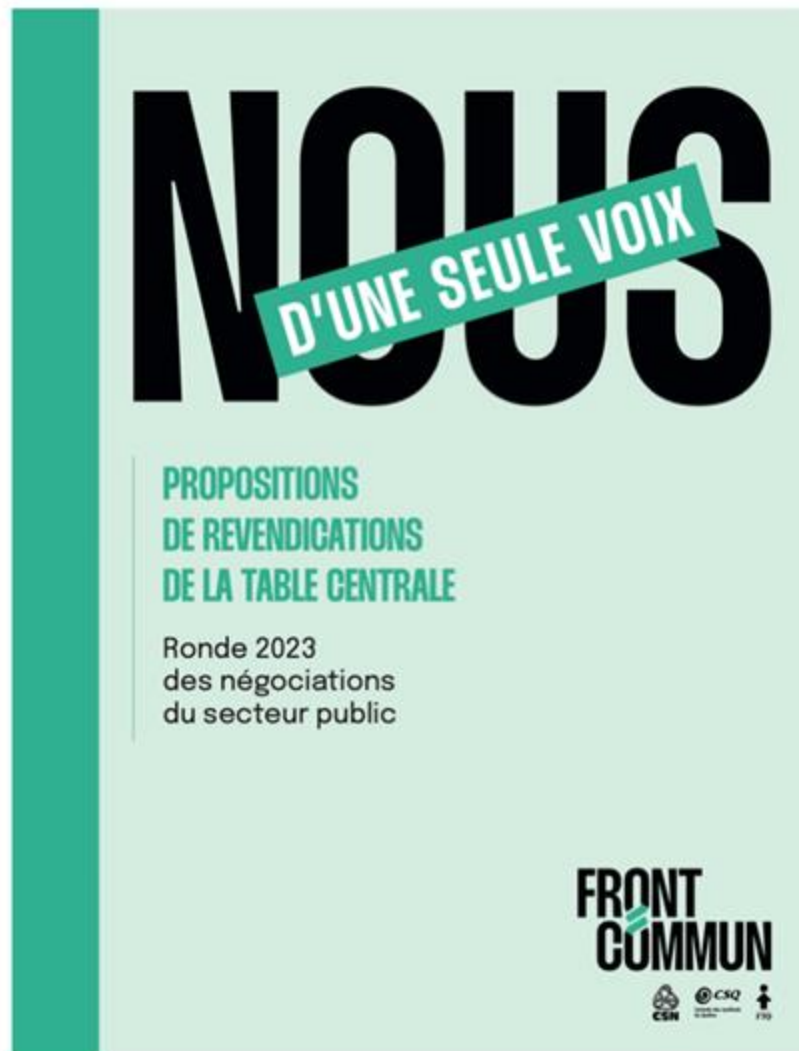


**Du bon  
bord**

Du bord des travailleuses  
et des travailleurs  
du secteur public

# NOUS, d'une seule voix

- Pour suivre le présent diaporama et pour avoir de plus amples détails, vous pouvez consulter le guide **Propositions de revendications de la table centrale** produit par le Front commun CSN-CSQ-FTQ.



# La conjoncture

- Cinquante ans après la formation du premier Front commun en 1972, la CSN, la CSQ et la FTQ unissent leurs forces afin de négocier en alliance. Nous serons plus de 355 000 membres à parler d'une seule voix
- La pandémie a démontré toute l'importance de nos réseaux publics, mais aussi leur immense fragilité; l'état d'épuisement et de détresse sont plus que jamais exacerbés par les vagues successives que nous avons eu à traverser
- La reprise économique est forte et la situation budgétaire du Québec est extrêmement favorable. Toutefois, l'inflation bat des records et des turbulences compliquent les prévisions économiques
- Les personnes salariées n'ont pas à être gênées d'exiger des hausses salariales ambitieuses permettant le maintien de leur pouvoir d'achat
- Nos revendications sont ambitieuses et nécessiteront que nous nous mobilisions collectivement pour gagner

# 1. Le salaire : s'enrichir, collectivement

## Les objectifs de la revendication salariale

- Une revendication salariale qui est simple, qui unit fortement l'ensemble des partenaires du Front commun et qui suscite la mobilisation nécessaire à l'atteinte de nos objectifs ambitieux de négociation
- Une revendication salariale qui protège le pouvoir d'achat
- Une revendication salariale qui garantit un enrichissement réel en prévoyant des hausses supérieures à l'inflation et un rattrapage général pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs
- Une revendication salariale incluant un volet d'augmentation permettant de porter une attention aux inégalités face à l'inflation, aux revenus de base et aux salaires d'entrée

# 1. Le salaire : s'enrichir, collectivement

D'abord, **un mécanisme permanent d'indexation annuelle à l'inflation**, parce que personne ne devrait jamais plus s'appauvrir dans les services publics, jamais!

**IPC:** au 1er avril de chaque année on mesure l'évolution des prix moyens des biens et des services consommés par les ménages  
-Les salaires doivent suivre le coût de la vie;

Nous voulons que cette protection ne soit plus négociable, qu'elle soit permanente dans nos conventions collectives et qu'elle s'applique même après l'échéance de celles-ci



# 1. Le salaire : s'enrichir, collectivement

## À l'an 1 d'une convention collective de 3 ans

Selon la formule la plus avantageuse, une hausse de chaque taux et de chaque échelle de traitement

**100 \$ par semaine**

ou l'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle plus 2 %, selon la formule la plus avantageuse

- Revendiquer une augmentation à l'an 1 de 100 \$ par semaine :
- Permet de porter une attention aux inégalités face à l'inflation, aux revenus de base et aux salaires d'entrée
- Cela équivaut à une hausse de 2,86 \$ l'heure pour toutes et pour tous

# 1. Le salaire : s'enrichir, collectivement

Et pour l'an 2 et l'an 3?

**An 2**

L'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle **PLUS une hausse salariale de 3 %**

**An 3**

L'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle **PLUS une hausse salariale de 4 %**

# Proposition soumise au vote

1

Que le Front commun revendique :

- L'introduction d'un mécanisme permanent garantissant, au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'indexation annuelle de chaque taux et de chaque échelle de traitement selon l'Indice des prix à la consommation (IPC) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre précédent;

Pour la durée de la convention collective de trois (3) ans :

- La première (1<sup>re</sup>) année, une hausse de chaque taux et de chaque échelle de traitement de cent dollars (100 \$) par semaine ou l'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle plus deux pour cent (2 %), selon la formule la plus avantageuse
- La deuxième (2<sup>e</sup>) année, l'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle plus une hausse salariale de trois pour cent (3 %);
- La troisième (3<sup>e</sup>) année, l'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle plus une hausse salariale de quatre pour cent (4 %).

## 2. Les conditions de travail et de pratique

- Les problèmes de rétention et d'attraction dans les services publics sont criants. La pandémie a empiré cette situation. Dans chaque secteur, il y a un urgent besoin de revaloriser les emplois et de reconnaître le travail des travailleuses et des travailleurs

**L'accent doit être mis tant sur l'amélioration des conditions de travail et de pratique que sur l'amélioration des conditions salariales**

- Nous tenons à envoyer un message clair au Conseil du trésor : les marges financières nécessaires devront être dégagées afin d'améliorer significativement les conditions de travail et de pratique de toutes et de tous

# Proposition soumise au vote

**2**

Que le Front commun revendique auprès du Conseil du trésor des investissements permettant de dégager des marges financières importantes et des mandats pour convenir de solutions négociées aux tables sectorielles améliorant significativement les conditions de travail et de pratique des travailleuses et des travailleurs des services publics.

# 3. Le régime de retraite (RREGOP)

- **Le RREGOP, c'est quoi?**

Le RREGOP est notre régime de pension

Il est en bonne santé financière

- Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le Régime des rentes du Québec (RRQ) a été bonifié, ce qui fera passer le taux de remplacement de revenu provenant du RRQ de 25 % à 33,3 %
- Le contexte pandémique de la dernière ronde a mené les parties négociantes à recadrer leurs priorités sur la retraite dans un **comité de travail CSN-CSQ-FTQ** sur le RREGOP. Nos revendications s'inscrivent donc dans la continuité de la dernière ronde et des travaux en cours au sein du comité de travail

# 3. Le régime de retraite (RREGOP)

## 3.1 BONIFICATION DES CONDITIONS DE RETRAITE

### Allonger la durée des retraites progressives de 5 à 7 ans et en permettre la poursuite au-delà de la durée initialement prévue

- La retraite progressive permet à la travailleuse ou au travailleur de réduire son temps de travail avant la retraite
- Elle n'a aucun effet sur le niveau de la rente de retraite

### Revaloriser la rente pour une retraite après 65 ans (la rente ajournée)

- En ne permettant pas la rente ajournée, le RREGOP est moins généreux que d'autres régimes complémentaires de retraite
- La **rente ajournée** permettrait d'augmenter la rente de retraite de 6 % à 7 % par année supplémentaire travaillée entre le 65<sup>e</sup> anniversaire et l'âge de la retraite en tenant compte de la période plus courte du versement

### Augmenter l'âge maximal de participation au RREGOP à 71 ans

- Cette augmentation permettrait à celles et à ceux qui continuent de travailler après l'âge de 69 ans, par choix dans certains cas, mais aussi par nécessité dans d'autres cas, de recevoir un meilleur revenu de retraite

## 3. Le régime de retraite (RREGOP)

### 3.1 BONIFICATION DES CONDITIONS DE RETRAITE (suite)

#### Ajuster l'hypothèse de taux d'intérêt de la compensation de la réduction actuarielle

- Le ou la salarié-e qui prend une retraite anticipée peut utiliser une partie de ses REER pour compenser la pénalité actuarielle résultant de la prise de sa retraite anticipée avant 61 ans, 35 ans de service ou le facteur 90 (âge + années de service)
- Le coût actuel pour compenser la pénalité actuarielle en tout ou en partie est très élevé et ne reflète pas le coût réel pour le régime

#### Instaurer la prestation anticipée

- La prestation anticipée permet à la travailleuse ou au travailleur âgé de plus de 55 ans en situation de retraite progressive de recevoir le versement d'un montant du RREGOP avant la prise de sa retraite (une prestation anticipée)
- Le régime actuel ne la permet pas



### **3. Le régime de retraite (RREGOP)**

#### **Deux problèmes majeurs avec un régime de retraite plus mature**

- Un taux d'intérêt (rendement espéré) significativement plus bas qui provoque une augmentation du coût annuel du régime
- Moins de participants actifs pour payer le déficit, ce qui entraîne des paiements plus grands pour les participants actifs en cas de déficit ainsi qu'une augmentation de la cotisation

# Proposition soumise au vote

## 3.1

Que le Front commun revendique les bonifications des conditions de retraite suivantes sans effets sur le taux de cotisation :

- Améliorer la retraite progressive, notamment :
  - Allonger la durée maximale des retraites progressives prévue à la loi sur le RREGOP de cinq (5) années à sept (7) années;
  - Prévoir que la travailleuse ou le travailleur qui se prévaut du programme de retraite progressive puisse le poursuivre au-delà de la durée initialement convenue tout en n'excédant pas la période maximale prévue au programme;
- Instaurer un mécanisme de revalorisation de la rente pour une retraite après 65 ans;
- Augmenter l'âge maximal de participation au RREGOP à 71 ans;
- Ajuster l'hypothèse de taux d'intérêt de la compensation de la réduction actuarielle;
- Instaurer la prestation anticipée.

## Proposition soumise au vote

### 3.2

Que le Front commun revendique des mesures structurantes pour stabiliser le taux de cotisation dans le contexte de la maturité croissante du RREGOP à partir de l'évaluation des recommandations de la partie syndicale au comité de travail CSN-CSQ-FTQ.

## 3. Le régime de retraite (RREGOP)

### 3.3 AMÉLIORATION DES POLITIQUES D'INVESTISSEMENTS RESPONSABLES DE LA CAISSE DE DÉPÔT ET PLACEMENT DU QUÉBEC

**Sur le critère social**, la caisse devrait notamment favoriser :

- Le respect des droits de la personne et des droits du travail

**Sur le critère environnemental**, la caisse devrait notamment:

- Finaliser le travail en retirant ses investissements de l'exploitation et du transport du gaz fossile
- Améliorer sa cible de diminution des émissions globales de ses placements afin de se conformer à l'Accord de Paris

## Proposition soumise au vote

### 3.3

Que le Front commun revendique que la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) améliore ses politiques d'investissements responsables, en particulier sur les critères « social » et « environnemental » de ses stratégies d'investissements.

# 4. Les droits parentaux

## LE CHAPITRE SUR LES DROITS PARENTAUX

### Les dispositions

- Ont comme objectif de permettre à la personne salariée de s'absenter lors de la période entourant la venue d'un enfant, et ce, sans causer de préjudice à sa situation d'emploi ainsi que d'assurer sa sécurité financière
- Sont étroitement liées au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), au Régime d'assurance emploi, à la Loi sur les normes du travail et à la Loi sur la santé et la sécurité du travail

### Elles visent à améliorer

- Le congé de maternité, de paternité, d'adoption ou en vue d'une adoption
- Les congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement
- Le congé sans traitement et le congé partiel sans traitement (congé parental)

# 4. Les droits parentaux

## 4.1 POUR FACILITER LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL ET ENCOURAGER UN MEILLEUR ÉQUILIBRE DANS LA PARENTALITÉ

### Augmenter la durée du congé de paternité et du congé pour adoption indemnisé

- Les dispositions actuelles accordent :
  - Un congé d'une durée de cinq (5) jours à l'occasion de la naissance (2<sup>e</sup> parent) ou de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint
  - Un congé de paternité ou d'adoption indemnisé d'une durée maximale de cinq (5) semaines

### Améliorer les modalités relatives à la prise du congé parental (congé sans solde ou congé partiel sans solde)

- Pensons, entre autres :
  - À la personne salariée non-détentrice d'un poste à qui il est interdit de se prévaloir d'un congé partiel sans solde
  - Aux modalités actuelles qui compliquent l'accès aux nouvelles prestations supplémentaires du RQAP visant à encourager la parentalité en bonifiant le nombre de semaines de prestations parentales partageables pour les couples dont le deuxième (2<sup>e</sup>) parent utilise une plus grande partie du congé parental

## 4. Les droits parentaux

### 4.1 POUR FACILITER LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL ET ENCOURAGER UN MEILLEUR ÉQUILIBRE DANS LA PARENTALITÉ (suite)

#### Élargir les motifs de congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et en augmenter la banque avec solde

- Pensons, entre autres :
  - À la personne salariée qui a recours à la procréation assistée. Alors qu'au cours des dernières années, le gouvernement a facilité l'accessibilité à cette dernière, les dispositions actuelles encadrant les droits parentaux ne permettent toujours pas l'accès à la banque de congés spéciaux aux couples qui doivent se tourner vers celle-ci
  - À la personne salariée pour qui la banque de congés spéciaux de quatre (4) jours avec solde est insuffisante, notamment lorsque les rendez-vous auprès d'une personne professionnelle de la santé requièrent de longs déplacements



# Proposition soumise au vote

## 4.1

Que le Front commun, pour faciliter la conciliation famille-travail et encourager un meilleur équilibre dans la parentalité revendique :

- L'augmentation du nombre de semaines du congé de paternité et du congé pour adoption avec indemnités complémentaires, de manière concordante;
- L'amélioration des modalités relatives à la prise de congé sans solde ou de congé partiel sans solde, notamment afin que les parents puissent bénéficier des prestations supplémentaires du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP);
- L'élargissement des motifs de congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et l'augmentation de la banque de congés spéciaux avec solde.

## 6. Les ouvriers spécialisés

### AMÉLIORER LA LETTRE D'ENTENTE DES OUVRIERS SPÉCIALISÉS

- L'écart salarial des ouvriers spécialisés du secteur public avec ceux des autres secteurs d'emploi ne permet pas de retenir la main-d'œuvre nécessaire
- Lors de la dernière ronde, la prime d'attraction et de rétention de 10 % a été élargie à de nouveaux titres d'emploi et nous avons réglé certains problèmes d'application, de sorte que nous estimons désormais que 95 % des effectifs d'ouvriers spécialisés sont couverts par la prime
- Alors que la pénurie d'ouvriers spécialisés risque de s'aggraver, d'autres efforts devront être faits afin d'améliorer les conditions prévues à la lettre d'entente encadrant cette prime

## Proposition soumise au vote

6

Que le Front commun revendique que des améliorations soient apportées à la lettre d'entente des ouvriers spécialisés.

# 7. Les assurances collectives

## 7.1 AJOUTER DES SOMMES IMPORTANTES AUX CONTRIBUTIONS DE L'EMPLOYEUR

Bien que des gains aient été réalisés concernant les assurances collectives lors de la ronde de négociation 2020 :

- Le coût des médicaments continue d'augmenter au Québec
- Les contributions de l'employeur demeurent toujours insuffisantes
- Certaines personnes salariées qui ne travaillent pas à temps complet doivent encore assumer une plus grande part de l'assurance maladie puisque la contribution patronale est réduite, et ce, même si la prime demeure la même peu importe le nombre d'heures travaillées

# Proposition soumise au vote

## 7.1

Que le Front commun revendique l'ajout, dans les conventions collectives, de sommes importantes aux contributions de l'employeur aux régimes d'assurances maladie et l'accès à la pleine contribution de l'employeur à l'assurance maladie pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs des services publics, peu importe le statut d'emploi ou le nombre d'heures travaillées.

# 7. Les assurances collectives

## 7.2 POUR UN ENGAGEMENT DU GOUVERNEMENT À INSTAURER UN RÉGIME D'ASSURANCE MÉDICAMENTS PUBLIC ET UNIVERSEL

- En 2018, la CSN, la CSQ et la FTQ ont lancé le *Mouvement pour un régime public universel d'assurance médicaments*
- L'instauration d'un régime public et universel d'assurance médicaments permettrait de réduire de manière importante les coûts en médicaments. Le Québec économiserait ainsi de 1 à 3 milliards de dollars annuellement
- La négociation du secteur public peut contribuer à la mobilisation en faveur d'un tel régime

# Proposition soumise au vote

## 7.2

Que le Front commun revendique un engagement du gouvernement à l'effet d'instaurer un régime d'assurance médicaments public et universel.

## 8. Lanceurs d'alerte

### LES LANCEURS D'ALERTE, ÉLÉMENTS CLÉS D'UNE DÉMOCRATIE

- Les lanceurs d'alerte sont des éléments clés d'une démocratie et doivent être protégés par les gouvernements
- Dans le secteur public, le devoir de loyauté est trop souvent évoqué pour empêcher celles et ceux qui alertent la population sur des enjeux susceptibles de lui nuire. Notre loyauté ne devrait-elle pas pourtant être d'abord et avant tout envers les Québécoises et les Québécois qui reçoivent au quotidien les services publics que nous rendons?
- Des ministres ont déclaré dans les dernières années qu'ils n'en voulaient plus de la loi de l'omerta et qu'il fallait inscrire aux conventions collectives la protection des lanceurs d'alerte. Il est temps de passer de la parole aux actes



## Proposition soumise au vote

8

Que le Front commun revendique l'introduction aux conventions collectives de clauses garantissant à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs la liberté de dénoncer et le droit de commenter et de s'exprimer avec bonne foi pour le bien commun, l'intérêt public ou l'intérêt général, sans subir de mesures de représailles, le tout dans le respect des droits protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

## 9. La majoration des primes et autres montants

On compte plusieurs dizaines de primes, suppléments, montants forfaitaires, indemnités ou allocations dans les conventions collectives qui sont exprimés en montant fixe, par exemple les primes de soir, de nuit ou de fin de semaine ou bien les primes d'heures brisées

Nous croyons que ces différentes primes ou allocations ne devraient pas être « gelées » et qu'elles devraient minimalement être augmentées des mêmes pourcentages que les salaires

## Proposition soumise au vote

9

Que le Front commun revendique, sous réserve de tout autre ajustement convenu aux différentes tables, que les primes de responsabilité, autres primes, suppléments, montants forfaitaires, indemnités ou allocations exprimés en montant fixe en vigueur le 31 mars 2023, 2024 et 2025 soient majorés respectivement, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2023, 2024 et 2025, des mêmes paramètres que les salaires, en y faisant les adaptations nécessaires.

## 10. Les travaux en cours

Nous avons convenu, lors de la négociation 2020, de poursuivre des travaux pendant la durée de la convention collective dans le cadre de comités de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor

Les travaux se poursuivent et nous espérons toujours trouver des solutions avant l'échéance de la convention collective

Certaines recommandations syndicales découlant de ces rapports pourront conduire à l'élaboration de revendications additionnelles

## Proposition soumise au vote

10

Qu'en vue de compléter ses revendications, que le Front commun évalue les recommandations de la partie syndicale aux comités de travail interronde mis en place à la suite de la négociation de 2020 :

- Le Comité de travail sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (CSN-CSQ-FTQ);
- Le Comité de travail sur les droits parentaux (CSN-CSQ-FTQ);
- Le comité de travail portant sur les ouvriers spécialisés (CSN-CSQ-FTQ);
- Le Comité de travail portant sur l'évaluation de certains titres d'emploi (CSN-FTQ);

# 11. L'harmonisation

## **NOUS, D'UNE SEULE VOIX**

Les revendications de table centrale soumises à la consultation sont recommandées par les organisations syndicales membres du Front commun, l'ensemble de leurs instances politiques et des syndicats qui se sont réunis dans des instances tenues en mai et en juin 2022

Chaque assemblée générale consultée pourrait adopter des propositions de modifications aux revendications soumises ou bien de nouvelles revendications.

La question de l'harmonisation des revendications est importante car nous sommes d'avis que pour gagner, il est important de parler d'une seule voix

## Proposition soumise au vote

**11**

Que chaque organisation soit mandatée pour effectuer les travaux d'harmonisation sur les revendications de table centrale avec les autres organisations membres du Front commun.

Il est proposé par Nancy Hurtubise  
appuyé par Marie-Michèle Aubin

D'adopter le projet de négociation de  
la table centrale tel que proposé



# Consultation sur les revendications de table sectorielle

Ronde 2023 | Table sectorielle

Tournée d'assemblées générales

Du 31 juillet au 23 septembre 2022



**Du bon bord**

Du bord du personnel de la santé et des services sociaux

# Orientations de la négociation sectorielle

- Orientation 1 : Humaniser les soins et les services
- Orientation 2 : Valoriser le personnel et rehausser le sentiment d'appartenance
- Orientation 3 : Régler les iniquités et les problèmes de justice
- Orientation 4 : Prendre soin des travailleuses et des travailleurs
- Orientation 5 : Miser sur les services publics et la décentralisation



# Humaniser les soins et les services



# Proposition 1

Que l'on intègre à la convention collective des mesures favorisant le transfert des connaissances et le soutien professionnel.

**Orientation 1 :**  
**Humaniser les soins et les services**

## Proposition 2

Que l'on améliore et encourage  
l'autonomie professionnelle.

## Proposition 3

Que l'on introduise des modalités afin de réduire le travail administratif des personnes salariées œuvrant auprès des usagers, et ce, au bénéfice du temps de soins et de services.

# Proposition 4

Que l'on introduise des ratios pour certains titres d'emploi ou services.

# PÉRIODE DE QUESTIONS





# Orientation 2

Valoriser le personnel  
et rehausser le sentiment  
d'appartenance



## Proposition 5

Que l'on modifie et améliore la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire afin d'adapter celles-ci aux nouvelles réalités du réseau de la santé et des services sociaux, de corriger les incohérences salariales, et que l'on améliore les mesures d'accès aux postes et de reconnaissance de scolarité additionnelle.

## Proposition 6

Que l'on accorde une juste reconnaissance salariale aux personnes salariées qui doivent effectuer les tâches d'initiation, d'orientation, de formation et de parrainage et que l'on s'assure de leur donner le temps nécessaire à l'accomplissement de ces tâches.

## Proposition 7

Que l'on améliore et bonifie les mesures pour le travail effectué dans des milieux ou situations contraignantes et aux prises avec des problèmes d'attraction et de rétention.

## Proposition 8

Que l'on transforme la prime d'ancienneté en prime de reconnaissance, que celle-ci soit significativement augmentée et qu'elle soit applicable à toutes les personnes salariées, et que l'on mette en place d'autres mesures pour valoriser l'expérience.

## Proposition 9

Que l'on devance la 5<sup>e</sup> semaine de congé annuel et que l'on ajoute une 6<sup>e</sup> semaine de congé annuel.

## Proposition 10

Que l'on bonifie et améliore les règles et la rémunération pour les heures effectuées en temps supplémentaire et en disponibilité, et des mesures pour les personnes salariées appelées à travailler à effectifs réduits.

## Proposition 12

Que l'on améliore et pérennise, le cas échéant, les modalités et la hauteur des différents budgets liés au développement des ressources humaines et de la pratique professionnelle.



# Proposition 13

Que l'on convienne des balises sur le télétravail.

# PÉRIODE DE QUESTIONS



# Orientation 3

Régler les iniquités  
et les problèmes  
de justice



## Proposition 14

Que l'on améliore l'accès à la justice afin de favoriser et d'accélérer le traitement et le règlement des litiges et griefs.

## Orientation 3 :

### Régler les iniquités et les problèmes de justice

# Proposition 15

Que l'on bonifie et améliore les allocations de déplacement.

# PÉRIODE DE QUESTIONS



# Orientation 4

Prendre soin  
des travailleuses  
et des travailleurs



# Proposition 16

Que l'on bonifie et améliore les  
mesures de conciliation famille-travail-  
études.



## Proposition 17

Que l'on améliore certaines dispositions de l'article 23 (Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie, d'assurance salaire) afin de mieux soutenir les personnes salariées en période d'invalidité.

## Proposition 18

Que l'on améliore les dispositions de la convention collective en matière de santé et sécurité afin de mieux protéger les travailleuses et les travailleurs et pour contrer la violence tant physique que psychologique.

## Proposition 19

Que les parties locales mettent sur pied un comité de travail paritaire sur l'environnement et le développement durable.

# PÉRIODE DE QUESTIONS



# Orientation 5

Miser sur les  
services publics  
et la décentralisation



## Proposition 20

Que l'on revendique des mesures afin d'éliminer toute forme de privatisation des soins et des services et de partenariats public-privé, et que l'on force le retour de notre expertise et des services déjà privatisés dans le giron des services publics.

## Proposition 21

Qu'un moratoire soit mis en place sur les projets de centralisation locaux, régionaux ou nationaux jusqu'au moment où les travaux d'analyse et d'évaluation des effets de ces projets soient complétés.

## Proposition 22

Que l'on convienne de mesures particulières pour enrayer l'exode vers le secteur privé pour les titres d'emploi les plus touchés par cette problématique.



## Proposition 23

Que l'on mette sur pied un comité national paritaire sur la planification de la main-d'œuvre dans le réseau de la santé et des services sociaux.

# PÉRIODE DE QUESTIONS



# Autres revendications



### Proposition 24

Qu'en vue de compléter les revendications, que la FSSS-CSN évalue les recommandations de la partie syndicale aux comités de travail et autres travaux interrondes mis en place à la suite de la négociation 2020.

# Autres revendications

## Proposition 25

Que l'on convienne des éléments suivants en vue du renouvellement de la convention collective :

- Pérennisation de l'ensemble des mesures financières prévues à la convention collective ou hors convention collective;
- Intégration automatique des gains et avantages supérieurs, à incidence monétaire, qui ont été et qui pourraient être convenus dans les autres conventions collectives du secteur de la santé et des services sociaux;
- Reconduction de l'ensemble des sommes et des mesures actuellement prévues à la convention collective et hors convention collective, à l'exception de celles pour lesquelles les parties conviennent de modifications.

### Proposition 26

Que l'on revendique que toute prime, allocation, majoration ou tout autre montant ou budget prenant fin le 30 mars ou le 30 septembre 2023 soit maintenu jusqu'à l'entrée en vigueur d'une prochaine convention collective.

# Bons débats!



**Du bon  
bord**  
Du bon bord du  
personnel de la santé  
et des services sociaux

# PÉRIODE DE QUESTIONS





Proposition 1 :

Il est proposé par Vicky Vaillancourt appuyé par  
Sonia Champagne

Que l'on adopte le projet de convention collective  
sur les matières de table sectorielle.



Proposition 2 :

Il est proposé par Nancy Hurtubise appuyé par  
Mégane Labelle

Que le syndicat mandate la FSSS-CSN pour  
négocier le projet de renouvellement de convention  
collective.



## Proposition 3 :

Il est proposé par Marie-Claude Beaudry appuyé par Céline Tellier

Que la FSSS-CSN soit mandatée pour effectuer les travaux d'harmonisation sur les demandes de table sectorielle avec les autres organisations syndicales du réseau de la santé et des services sociaux avec lesquelles elle fera alliance, le cas échéant.

# Fonds de grève local

STTLSSS-CSN

6 au 16 septembre 2022



**Du bon  
bord**

Du bord des travailleuses  
et des travailleurs  
du secteur public

# Fonds de grève local

- À la Confédération des syndicats nationaux (CSN), on considère qu'une négociation sans mobilisation est une négociation dont on ne puisera jamais le plein potentiel. La négociation du secteur public ne fait pas abstraction à cet adage
- Début de la négociation, mais nécessaire de se préparer
- Services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux
- Le temps de grève est différent, la solidarité est mise à l'épreuve
- Afin d'améliorer la solidarité des membres, il est nécessaire de procéder à la création d'un Fonds local de grève dédié exclusivement à des prestations de grève ainsi qu'aux activités de mobilisation

# Fonds de grève local – Fondation

- Le Fonds local de grève du syndicat est une caisse spéciale qui supporte les frais raisonnables engendrés par la tenue d'une grève légale. Il permet de verser des indemnités de soutien aux membres du syndicat qui exercent la grève
- La caisse peut être constituée de diverses sources, soit : des excédents financiers, des cotisations syndicales spéciales, des emprunts spéciaux ou des prestations du Fonds de défense professionnelle (FDP-CSN)
- Le Fonds local doit servir exclusivement à des prestations de grève ou à des activités de mobilisation
- Il est géré par le comité exécutif et est sous la responsabilité de la personne trésorière du syndicat
- La personne trésorière du syndicat doit soumettre régulièrement aux instances un rapport sur la situation du Fonds

# Fonds de grève local – Fondation

- Le comité de surveillance surveille l'administration et l'application de la politique du Fonds
- Le droit aux prestations est acquis après la 1<sup>re</sup> journée de grève
- Le montant de la prestation est déterminé par l'assemblée générale. Il doit être raisonnable afin de ne pas être imposable
- Pour bénéficier des prestations du Fonds, les membres doivent respecter les règles définies par les statuts et règlements du FDP-CSN
- Les statuts et règlements du Fonds local doivent être disponibles et accessibles aux membres

# Fonds de grève local – Fondation

IL EST PROPOSÉ PAR, TINA VENNE

APPUYÉ PAR NANCY HURTUBISE QUE:

- Le syndicat se dote d'un Fonds de grève local;
- Le syndicat se dote de règles de fonctionnement afin d'encadrer le fonctionnement et l'utilisation du Fonds de grève local;
- Le syndicat adopte les statuts et règlements suivants pour encadrer le fonctionnement et l'utilisation du Fonds de grève local.



# Fonds de grève local – Capitalisation et quantum

En plus d'accroître la solidarité entre les membres du syndicat, la constitution d'une caisse syndicale dédiée à la création d'un Fonds local de grève indique un message clair à l'employeur : que ce soit au niveau local, face au ministère de la Santé et des Services sociaux ou au Conseil du trésor, les syndicats se donnent les outils nécessaires pour favoriser l'appui à leur négociation

- Le Fonds doit se constituer en fonction des prestations de grève versées
- Les prestations de grève doivent être significatives afin de minimiser les impacts financiers d'une grève sur les membres
- Les prestations de grève doivent varier selon la perte salariale

# Fonds de grève local – Capitalisation et quantum

IL EST PROPOSÉ PAR, MARIE-MICHÈLE AUBIN

APPUYÉ PAR ESTELLE DORÉ QUE:

- Le Fonds de grève local soit capitalisé pour une hauteur de dix (10) jours de grève;
- La capitalisation du Fonds de grève soit revue après l'actuelle ronde de négociation;
- Le quantum soit fixé à soixante-dix pour cent (70 %) du salaire brut perdu, en excluant toute prime et autre allocation;
- Le nombre de jours de capitalisation du Fonds de grève local ne fasse pas office d'une constitution d'une banque de jours de grève;
- Le syndicat entame et conclue, s'il y a lieu, des démarches auprès de la Caisse Desjardins du Réseau de la santé afin de procéder à un prêt pour capitaliser le Fonds de grève local et qu'il en présente les modalités à l'assemblée générale.

# Fonds de grève local

Questions?

Commentaires?

# Levée de l'assemblée

Il est proposé par \_\_\_\_\_ à Saint-Jérôme à  
\_\_\_\_\_ heure de levée l'assemblée.

