

Négociation dans le réseau de la santé et des services sociaux

«Le manège avait assez duré»

par Thérèse Boisvert-Cliche, présidente-Secteurs réunis Affaires sociales



Les Secteurs réunis Affaires sociales de la CSD ont finalement convenu d'une nouvelle convention collective avec le gouvernement du Québec qui sera en vigueur jusqu'au 30 juin 2002.

Il aura fallu que s'écoule une période de 18 mois après le dépôt des demandes syndicales (juin 1998), en passant par les élections, le débat sur la décentralisation de la négociation, la médiation, le dépôt des listes de services essentiels, la mobilisation, les moyens de pression de l'été et de l'automne 1999, avant que le gouvernement ne démontre une réelle volonté de négocier afin d'en venir à une entente.

De façon globale, le SAS-CSD est relativement satisfait du résultat de la négociation 98-99. Le défi de cette négociation était de taille. D'abord, l'obsession du déficit zéro avait provoqué des compressions sans précédent, sans oublier les effets néfastes sur les services à la population et sur le personnel, découlant de la réforme, du virage

ambulatoire et des départs massifs à la retraite. Ajoutant à cela, les gels et les diminutions de salaires des dernières années, les travailleurs du réseau en avaient gros sur le cœur. Leurs attentes étaient donc proportionnelles à ce qu'ils avaient subi.

Au cœur de la négociation, on note : l'organisation du travail, la surcharge de travail, la privatisation et la sous-traitance, la précarité, la santé et sécurité au travail, la conciliation travail-famille. Il fallait ainsi viser l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs du réseau, ainsi que l'amélioration des conditions salariales, et ce, en restant particulièrement soucieux d'améliorer les services auxquels la population a droit.

Plusieurs bonifications sont apportées à la convention collective sur le plan normatif. De plus, les recours concernant la surcharge de travail ne seront plus conditionnels à une abolition de poste. Donc, une procédure de contestation et d'arbitrage est maintenant prévue. C'est le comité d'adaptation du milieu de travail (CAMT) qui aura le mandat de réagir auprès de l'employeur dans de tels cas. Aussi, le CAMT se voit reconnaître un caractère obligatoire, ainsi

qu'un mandat élargi pour répertorier et analyser tous problèmes relatifs à l'organisation du travail.

Afin de contrer la tendance patronale à la privatisation, tout contrat d'entreprise (contrat à forfait) devra dorénavant être remis au syndicat qui pourra proposer une alternative avant que l'employeur n'octroie ou ne renouvelle un contrat à forfait.

En reconnaissance de l'apport des personnes salariées à temps partiel et temporaires dans le réseau, des bonifications ont été apportées au fonctionnement de la liste de disponibilité. De plus, une nouvelle méthode de calcul de l'ancienneté et la majoration des avantages sociaux viennent assurer la parité avec les personnes salariées régulières à temps complet.

Au niveau du régime de retraite, certaines bonifications ont été apportées, telles que : des nouveaux critères d'admissibilité (35 ans de service; 60 ans d'âge), une nouvelle formule d'indexation de la rente et la diminution du taux de cotisation de 7,95 % à 5,35 % à compter du 1^{er} janvier 2000.

L'entente salariale prévoit 9 % sur 4 ans, soit 1,5 % au 1^{er} janvier 1999 et 2,5 % pour les trois (3) années

Le comité de négociation du SAS-CSD dans l'ordre habituel : Jean-François Bérubé, Ginette Côté, Yves Richer, Thérèse Boisvert-Cliche et Lyne Duquette.

suivantes, la majoration des primes en conséquence, de même que l'uniformisation de la prime de nuit (11 %, 12 % ou 14 % selon l'ancienneté).

Plusieurs lettres d'entente et d'intention sont intégrées à la convention, soit :

- le plafonnement maximal de 63 infirmières-auxiliaires en sécurité d'emploi ;
- la participation de la CSD sur un comité chargé de la révision des libellés de titres d'emploi ;
- un mécanisme obligeant les parties à la conversion des heures travaillées par la liste de disponibilité en postes réguliers afin de réduire la précarité d'emploi ;
- la reconnaissance de principe et l'engagement des parties à considérer la conciliation travail-famille dans l'organisation du travail ;
- la participation de la CSD aux travaux sur la relativité et l'équité salariales.

Le résultat de cette négociation est attribuable à la mobilisation des travailleurs qui n'ont pas hésité à crier haut et fort que «LE MANÈGE AVAIT ASSEZ DURÉ!» ☺