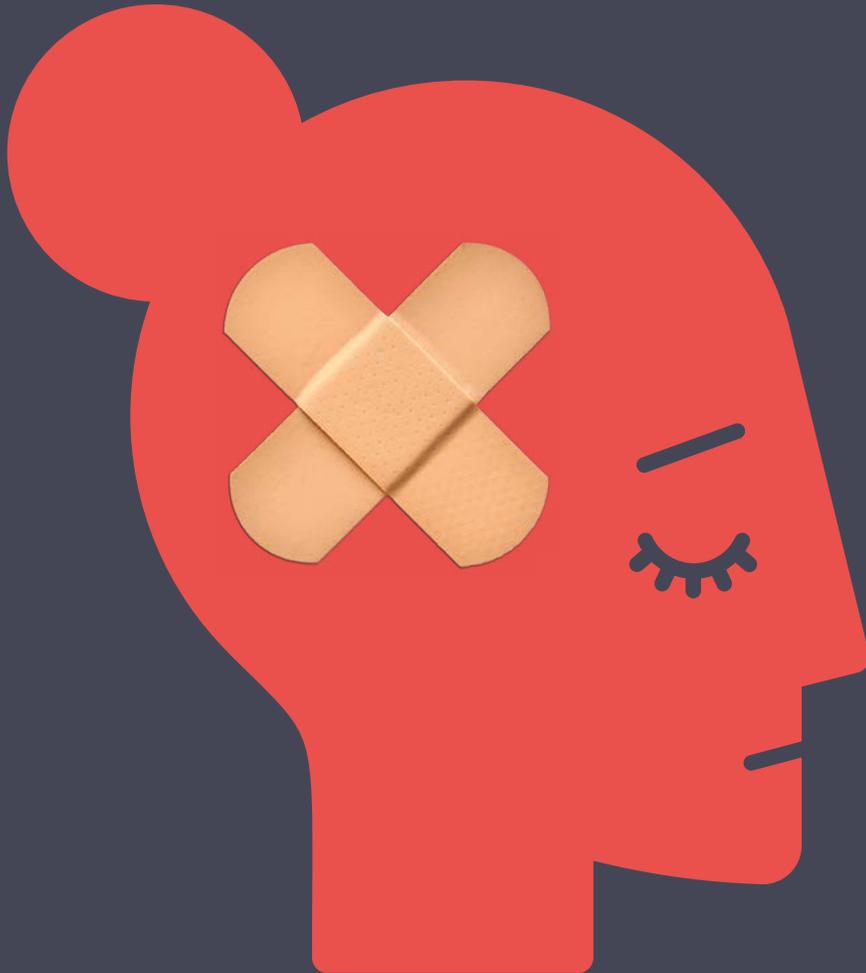


# Travailler à se rendre malade, c'est terminé.



**Propositions adoptées**

**en vue des demandes portant  
sur les matières intersectorielles**

**NÉGOCIATION 2020**

131 000 RAISONS  
D'UNIR NOS FORCES





# Table des matières

INTRODUCTION	5
LES DROITS PARENTAUX	7
Harmoniser et améliorer les droits parentaux afin d'enrayer toute discrimination	7
Moderniser et bonifier les congés parentaux	7
Indemnité du congé de maternité	8
LES DISPARITÉS RÉGIONALES	9
Caractère imposable des sorties	9
Harmonisation des conditions de travail	9
Augmenter le délai pour bénéficier du transport des biens	9
Enjeux de santé-sécurité spécifiques aux régions nordiques	10

### **Responsables politiques**

Roberto Bomba, trésorier et coresponsable négociation, FIQ  
Robert Comeau, 2<sup>e</sup> vice-président et responsable négociation, APTS  
Cynthia Pothier, vice-présidente et coresponsable négociation, FIQ

### **Document préparé par le comité de coordination APTS-FIQ**

Isabelle Bourret, coordonnatrice au secteur de la négociation nationale, APTS  
Guillaume Desrochers, coordonnateur au secteur de la négociation nationale, APTS  
Maude Pelletier, conseillère syndicale – matières intersectorielles au secteur de la négociation, FIQ  
Jean-François Tremblay, coordonnateur du secteur de la négociation, FIQ

### **Avec les contributions de**

Raynald Banville, conseiller aux communications, APTS  
Jean-Claude Boivin, coordonnateur du service des relations de travail, APTS  
Julie Daignault, coordonnatrice au secteur de l'action féministe, APTS  
Marie-Philippe Gagnon-Hamelin, conseillère syndicale aux communications, FIQ  
Anick Gilbert, coordonnatrice du service des relations de travail, APTS  
Élaine Giroux, coordonnatrice au secteur de l'action féministe, APTS  
Sara Lapointe, conseillère syndicale aux communications, FIQ  
Lucie Proulx, conseillère aux communications, APTS

### **Graphisme**

Conception visuelle de la couverture: Upperkut  
Montage: Marie-José Chagnon, graphiste, APTS

# Introduction

**L**es travaux de l'alliance APTS-FIQ ont mené à l'élaboration de deux types de propositions. Certaines à soumettre à leurs membres, en consultation. D'autres de nature à faire directement partie du projet intersectoriel de négociation, après une simple adoption. Elles sont présentées et expliquées dans ce document.

Ces propositions visent plus spécifiquement des questions d'application des dispositions nationales de la convention collective concernant des droits et des avantages existants. Nous sommes d'avis que les éléments qu'elles contiennent doivent faire l'objet de corrections, d'harmonisation ou de modernisation. Elles recoupent des enjeux où l'on ne relève pas de conflits de droits ou d'avantages pour nos membres.

Ces propositions adoptées ne feront pas l'objet de consultations auprès des membres dans l'ensemble des établissements. Elles font partie du projet intersectoriel de négociation issu des consultations. Ce projet commun sera présenté aux délégations des deux organisations en octobre prochain.



# Les droits parentaux

## Harmoniser et améliorer les droits parentaux afin d'enrayer toute discrimination

La société est en constante évolution et les modèles de famille également. Lorsqu'une personne salariée se trouve à adopter l'enfant de son conjoint plutôt qu'un enfant autre que celui de son conjoint, cela occasionne une distinction de traitement basée sur la situation parentale. En effet, dans ces cas, considérant que l'autre conjoint-e adopte l'«enfant de son conjoint», les avantages prévus à la convention collective se limitent à deux jours de congés payés.

Or, une telle distinction basée sur la situation parentale ne devrait pas exister et nous croyons qu'il faut adapter nos conventions collectives afin d'uniformiser les droits des personnes salariées qui adoptent, peu importe de qui est issu l'enfant. Ceci permettrait notamment de rejoindre ce qui est déjà reconnu par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), qui pour sa part ne fait aucune distinction.

Cette modification pourrait se traduire, notamment, par le retrait aux articles FIQ 22.22 et 22.22A et à l'article APTS 25.22 des mots: «autre que l'enfant de son conjoint» afin d'uniformiser les avantages lors d'une adoption.

### Proposition 1

Revoir les congés pour adoption afin que les personnes salariées qui adoptent l'«enfant de leur conjoint» bénéficient des mêmes avantages que les personnes salariées qui adoptent l'«enfant autre que celui de leur conjoint».

Deux situations prévues à la convention collective réfèrent aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* quant aux indemnités qui seront versées. Il s'agit du retrait préventif de la

travailleuse enceinte ou qui allaite et le cas d'une lésion professionnelle.

Dans ces deux situations, les indemnités ne sont pas les mêmes et elles sont désavantageuses pour certaines salariées lorsqu'elles sont en retrait préventif. En effet, en vertu des dispositions nationales, la personne salariée en lésion professionnelle reçoit de son employeur, le cas échéant, un complément à son indemnité de remplacement de revenu versée en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, lequel peut atteindre 90% de son salaire net.

Toutefois, la personne salariée qui est en retrait préventif n'est pas admissible à un tel complément.

### Proposition 2

Revoir les règles d'indemnisation de la travailleuse enceinte ou qui allaite retirée préventivement afin qu'elle reçoive les mêmes indemnités que les travailleuses en lésion professionnelle.

## Moderniser et bonifier les congés parentaux

Les règles du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) prévoient que les semaines du congé parental doivent toutes être prises dans un délai de 52 semaines de la naissance de l'enfant. Or, si la personne salariée ne peut reporter son congé annuel après cette période, elle perdra le droit aux indemnités prévues en vertu du RQAP pour l'équivalent du nombre de semaines de congés annuels, puisque cela aura pour effet de faire dépasser le délai des 52 semaines depuis la naissance de l'enfant.

Les dispositions nationales prévoient actuellement que les congés annuels peuvent être reportés, mais avant le congé sans solde ou partiel sans solde, sans discontinuité avec le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Dans sa forme actuelle, cette stipulation a pour effet d'entraîner la perte d'indemnités pour le nombre de semaines de congés annuels.

La convention collective doit donc être modifiée afin de concorder avec le régime public, en permettant le report des semaines de congés annuels au terme du congé parental.

### **Proposition 3**

**Que dans le cadre du congé de maternité et du congé parental, la personne salariée puisse reporter la totalité de ses vacances au moment choisi par celle-ci.**

Pour permettre aux parents d'être auprès de leur enfant selon les besoins de leur famille, une plus grande souplesse est souhaitable quant à la manière de prendre les congés de maternité, de paternité et d'adoption. Présentement, les dispositions nationales, à l'instar de la *Loi sur l'assurance parentale*, permettent la suspension ou le fractionnement de ces congés seulement en cas d'hospitalisation de l'enfant.

### **Proposition 4**

**Que les congés de maternité, à l'occasion de la naissance de l'enfant, de paternité et d'adoption puissent être scindés ou reportés en fonction de la prise d'autres congés.**

## **Indemnité du congé de maternité**

À la suite de la modification du calcul de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité instaurée aux dispositions nationales 2016-2020, il faut nous assurer que cette indemnité respecte le principe qui en a toujours guidé le calcul. Les échanges en comité de travail sur ce sujet nous amènent à conclure qu'il faut prévoir une demande à cet effet.

### **Proposition 5**

**Que l'indemnité complémentaire versée assure le remplacement du revenu net lors du congé de maternité.**

# Les disparités régionales

## Caractère imposable des sorties

Dans certaines localités, des personnes salariées se voient octroyer des bénéfices, allocations ou le remboursement de frais, dont ceux inhérents aux sorties. Ces bénéfices, allocations ou remboursements de frais peuvent entraîner un avantage imposable qui engendre une charge fiscale pouvant être importante pour la personne salariée.

Les dispositions nationales actuelles prévoient des comités de travail afin de se pencher sur la question du caractère imposable des sorties. Mais, à l'heure actuelle, nous ne sommes pas en mesure d'affirmer avec certitude qu'elle sera réglée à l'issue des travaux.

Nous croyons donc qu'il faut procéder à une demande en ce sens.

## Proposition 6

**Exiger l'entière atténuation par l'employeur du préjudice fiscal lié à tout bénéfice, allocation ou remboursement de frais versés aux personnes salariées pour les sorties et à la fourniture du logement.**

## Harmonisation des conditions de travail

Les conditions qui prévalent actuellement d'une convention collective à l'autre sont variables quant aux primes ou autres avantages versés aux personnes salariées œuvrant en régions éloignées. Certaines conventions collectives contiennent des lettres d'entente octroyant, par exemple, des primes d'installation et de rétention versées en supplément des dispositions prévues aux articles sur les disparités régionales, ou encore des dispositions visant une indemnité additionnelle de l'indemnité de base pour le transport de nourriture.

Certains employeurs concluent également des ententes avec les syndicats ou encore mettent de l'avant des mesures *ad hoc* de manière unilatérale.

Nous croyons que l'enjeu de l'attraction et de la rétention de la main-d'œuvre en région mérite que ces avantages soient mieux structurés et qu'ils deviennent des droits clairs et uniformes pour toutes les personnes salariées.

## Proposition 7

**Harmoniser à la hausse l'ensemble des primes, sous toutes formes, versées aux personnes salariées travaillant dans les secteurs, localités et points de services visés par les dispositions sur les disparités régionales.**

## Augmenter le délai pour bénéficier du transport des biens

L'accès à un logement en région éloignée est un enjeu important. Il n'est pas rare qu'une personne salariée ait un délai d'attente de quelques mois, voire quelques années, avant d'obtenir un logement. Parfois, elle doit partager celui-ci avec d'autres salariées. Il peut donc s'avérer difficile de prévoir le moment où il est opportun de transporter à son logement ses effets personnels, meubles meublants et véhicule motorisé.

Dans ce contexte, le délai actuel de deux ans pendant lequel la personne salariée peut bénéficier de cet avantage est parfois insuffisant. Nous croyons donc qu'il faut l'allonger afin de couvrir un maximum de situations.

## Proposition 8

**Revoir la Section III, autres bénéfices, afin de permettre de bonifier le délai prévu ainsi que les conditions où l'employeur assume les frais inhérents au transport des effets personnels de la personne salariée et de ses personnes à charge, ses meubles meublants et véhicule motorisé.**

## **Enjeux de santé-sécurité spécifiques aux régions nordiques**

La santé et la sécurité du travail sont des enjeux phares pour l'ensemble de nos membres. En régions éloignées des grands centres urbains, cela revêt un caractère particulier. Que l'on pense aux milieux de travail ou aux logements offerts aux personnes salariées qui sont parfois vétustes et désuets, ou encore aux situations où un personnel restreint doit intervenir lors de situations d'urgence ou de violence auprès d'une clientèle difficile, parfois sans recours aux forces policières, ces milieux nécessitent des mesures particulières dans la convention collective.

### **Proposition 9**

**Retirer l'alinéa 2 de l'article 29.28 des dispositions nationales de la convention collective FIQ (FIQP) et agir sur les enjeux de première ligne en santé et sécurité du travail propres aux régions éloignées, notamment afin de prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées, particulièrement quant à la désuétude des lieux de travail et des logements offerts aux personnes salariées.**





FÉDÉRATION  
INTERPROFESSIONNELLE  
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC

[fiqsante.qc.ca](http://fiqsante.qc.ca) | [info@fiqsante.qc.ca](mailto:info@fiqsante.qc.ca)



*Alliance du personnel  
professionnel et technique  
de la santé et des services sociaux*

[aptsq.com](http://aptsq.com) | [info@aptsq.com](mailto:info@aptsq.com)