

Travailler à se rendre malade, c'est terminé.

131 000 RAISONS
D'UNIR NOS FORCES



Disparités régionales

**Demandes
intersectorielles**

Les problèmes d'attraction et de rétention du personnel sont immenses dans certaines régions, particulièrement dans les localités isolées. Le manque de personnel

- cause des bris de services, souvent récurrents, dans certaines communautés,
- oblige les patient·e·s, ainsi que les usagers et les usagères, à parcourir de grandes distances pour obtenir des soins,
- augmente les risques d'accident de travail,
- augmente le recours au personnel d'agence, dont les coûts ont explosé au cours des dernières années.

Pourtant, les professionnelles en soins ainsi que les professionnel·le·s et technicien·ne·s du réseau de la santé et des services sociaux sont au cœur des communautés éloignées et dynamisent la vie économique locale avec leurs achats.

Les dispositions sur les disparités régionales visent non seulement à dédommager les salarié·e·s pour les inconvénients liés au fait de travailler en région éloignée, mais également à prévoir des mesures d'attraction et de rétention afin d'inciter le personnel à y travailler et à y rester. C'est donc un levier incontournable pour permettre à toute la population d'avoir accès aux mêmes soins et services de qualité, peu importe leur lieu de résidence, en plus d'être un important moteur de développement régional.

Par exemple, les personnes visées obtiennent une prime annuelle d'isolement et d'éloignement. Des frais de déplacement et de déménagement sont aussi remboursés, tout comme certains frais de transport de nourriture dans des régions très isolées. Des sorties sont également payées afin que la personne salariée et ses dépendant·e·s puissent retourner vers les grands centres quelques fois par année. Une prime de rétention de 8% existe déjà, mais elle vise uniquement Sept-Îles et Port-Cartier.

Les localités, territoires et municipalités identifié·e·s sont divisé·e·s en cinq secteurs, selon leur éloignement. Les primes d'éloignement et d'isolement, ainsi que les sorties, varient selon les secteurs visés.

Objectifs généraux des demandes de l'alliance APTS-FIQ :

- élargir la portée de la prime de rétention de 8%, notamment à toutes les personnes salariées de l'Abitibi-Témiscamingue et de la Côte-Nord,
- ajouter des localités dans certains secteurs nécessitant une prime d'éloignement,
- élargir l'accès aux sorties,
- exiger l'atténuation par l'employeur du préjudice fiscal lié aux bénéfiques imposables,
- modifier le congé sans solde pour aller travailler dans les régions nordiques afin d'en améliorer l'accès et d'en allonger la durée.

Parmi les organisations syndicales, c'est l'alliance APTS-FIQ qui a le plus grand nombre de demandes concernant les disparités régionales. Il est essentiel d'améliorer les conditions de tou-te-s ceux et celles qui travaillent en région pour offrir de meilleurs soins et services à l'ensemble des Québécois-es.

Chaque région fait face à des enjeux particuliers, notamment l'exode massif de la main-d'œuvre des petites installations éloignées vers les grands centres.

Les demandes de l'Alliance s'étendent à tout le territoire car, ensemble, la FIQ et l'APTS représentent des membres dans toutes les régions du Québec.

Voici les demandes de l'alliance APTS-FIQ :

- Octroyer une prime de rétention de 8 % pour toutes les personnes salariées de l'Abitibi-Témiscamingue et de la Côte-Nord, deux régions où le manque de personnel est criant et où le recours à une main-d'œuvre indépendante a explosé.
- Créer des comités de travail régionaux ayant notamment pour mandat de traiter des enjeux d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre dans les régions suivantes, en plus d'identifier les localités qui devraient bénéficier notamment de la prime de rétention de 8 % et évaluer l'application d'autres mesures : Capitale-Nationale, Bas-Saint-Laurent, Mauricie—Centre-du-Québec, Saguenay—Lac-Saint-Jean, Laurentides, Lanaudière, Estrie, Chaudière-Appalaches, Outaouais et Gaspésie. Des comités de travail sont aussi demandés pour l'Abitibi-Témiscamingue et la Côte-Nord, même si nous revendiquons que la prime de 8 % soit versée dès maintenant aux personnes salariées de ces deux régions puisque les enjeux de main d'œuvre y sont plus graves.
- Ajouter des localités à certains secteurs visés par la prime d'isolement et d'éloignement :
 - l'Isle-aux-Grues et Notre-Dame-des-Sept-Douleurs au secteur I,
 - Oujé-Bougoumou et Fermont au secteur III,
 - une partie de la Côte-Nord – de Kegaska au Labrador- au secteur IV.
- Consentir le bénéfice des sorties à toutes les personnes salariées, peu importe leur lieu de recrutement, pour éviter les iniquités et encourager le recrutement local.
- Revoir le congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique :
 - obliger l'employeur à l'accorder,
 - l'augmenter de 12 à 36 mois,
 - l'accorder pour aller travailler en Abitibi-Témiscamingue.
- Exiger la compensation du préjudice fiscal lié aux bénéfices imposables afin d'attirer, de retenir et de stabiliser la main-d'œuvre du Grand-Nord et de la Côte-Nord, en plus de réduire les iniquités avec la main-d'œuvre indépendante qui, elle, ne le subit pas.
- Harmoniser à la hausse les différentes dispositions existantes pour d'autres organisations syndicales au bénéfice des membres de l'alliance APTS-FIQ, notamment la prime d'installation à Fermont et à Blanc-Sablon, le remboursement des frais de transport de nourriture et l'accessibilité des sorties à un-e parent-e ou à un-e ami-e.
- Assurer la santé et la sécurité des professionnelles en soins en maintenant deux membres en poste dans chaque dispensaire, même si la salariée vit avec sa famille.