

code de vote par
courrier postal

DANS CETTE ÉDITION

- Négo du secteur public - 2 -
- C'est quoi une entente - 4 -
- Le fil du temps - 5 -
- Entente de principe globale - 6 -
- Le fil du temps en détails - 13 -



Négo du secteur public

À PROPOS DES NÉGOCIATIONS

Le ministre responsable de l'Administration gouvernementale et président du Conseil du trésor est notamment chargé de l'élaboration de la stratégie globale de négociations collectives pour l'Administration gouvernementale et de la coordination nationale des négociations collectives. La négociation d'ententes avec les médecins lui est également confiée.

Le Secrétariat du Conseil du trésor a la responsabilité d'élaborer et de proposer au gouvernement les orientations et les politiques globales qui visent les ressources humaines des secteurs public¹ et parapublic² ainsi que celles des organismes gouvernementaux³. Il a aussi la responsabilité d'en assurer l'implantation et le suivi.

Il dirige l'élaboration et le suivi des politiques de rémunération globale du gouvernement et conseille ce dernier en matière de santé et de sécurité au travail. Il coordonne les relations de travail et les négociations collectives des secteurs public et parapublic, assure les négociations des salaires ainsi que de certains régimes collectifs et fournit au gouvernement le soutien et les conseils stratégiques nécessaires à la réalisation de cette mission.

Les négociations collectives des secteurs public et parapublic touchent près de 550 500 syndiqués répartis selon les secteurs suivants :

- Fonction publique : 58 500 personnes
- Santé et services sociaux : 260 000 personnes
- Collèges : 32 000 personnes

QU'EST-CE QU'UNE NÉGOCIATION COLLECTIVE?

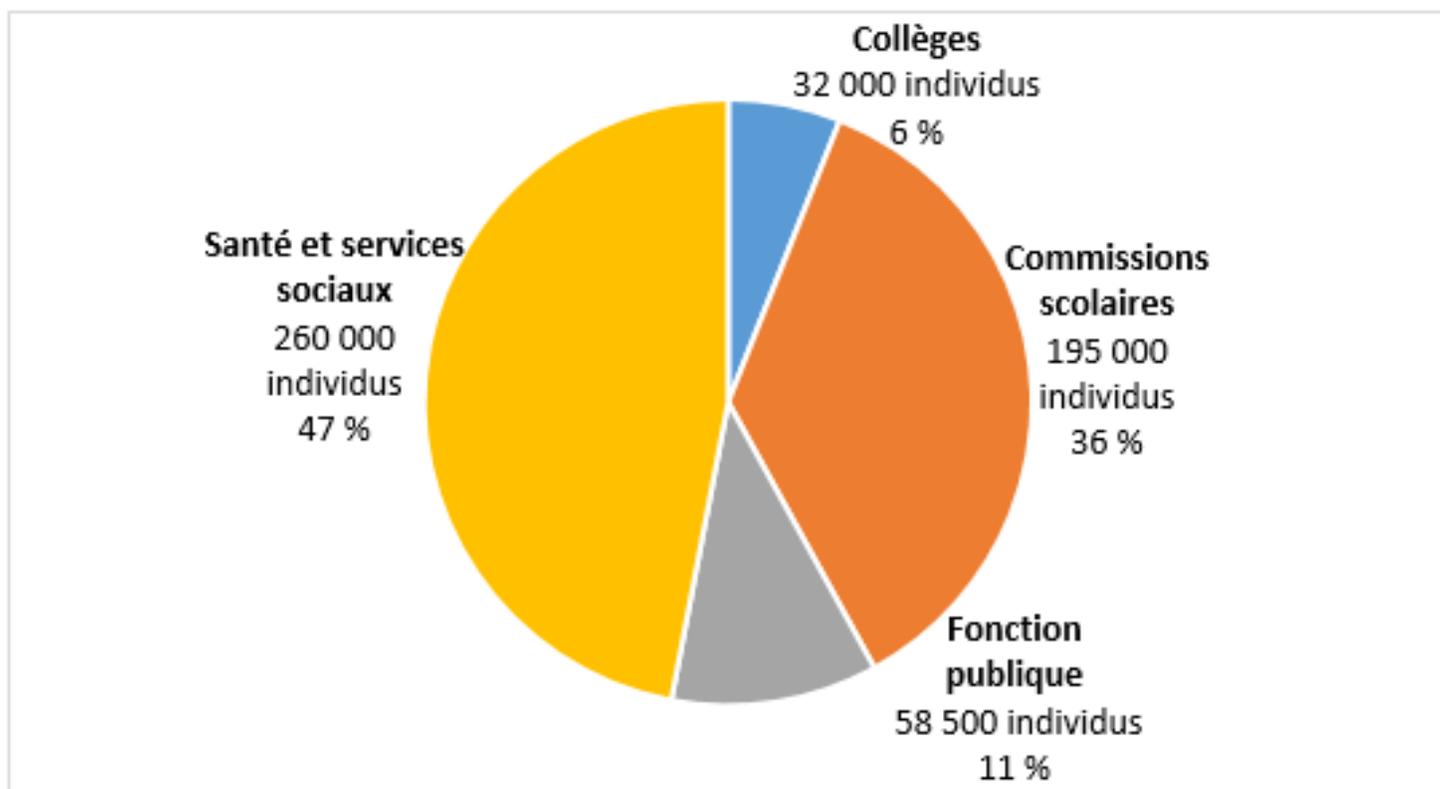
Une négociation collective vise le renouvellement d'une entente écrite relative aux conditions de travail, conclue entre une ou plusieurs associations accréditées de salariés et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs. La convention collective actuelle est échuë depuis le 31 mars 2020.

Le Secrétariat du Conseil du trésor négocie directement les salaires des secteurs public et parapublic. **NÉGO INTERSECTORIELLE**. De plus, il négocie directement toutes les conditions de travail avec le personnel de la fonction publique. Pour avoir droit à un siège à cette table faut représenter beaucoup de salariés. Donc la FiQ et l'APTS ont créé une Alliance, ce qui permet à l'Alliance APTS- FiQ une place de choix à la table intersectorielle.

Les négociations des autres conditions de travail du personnel des secteurs de l'éducation et de la [santé et des services sociaux](#) sont du ressort des comités patronaux (CPNSSS) formés de représentantes et de représentants d'associations d'employeurs et de représentantes et de représentants ministériels. **NÉGO SECTORIELLE**. Les 4 matières intersectorielles citées plus haut ne font pas partis de cette négociation, tout comme les 26 matières de la convention collective LOCALE.

Les négociations avec les personnes salariées des autres organismes publics se font directement entre ces organismes et les syndicats qui les représentent.

Ces comités patronaux ainsi que les organismes publics doivent, au préalable, obtenir l'autorisation du Conseil du trésor quant aux paramètres qui régissent la négociation. Donc, au final, c'est le conseil du Trésor qui approuve les ententes sectorielles



1. Le secteur public est constitué des ministères et des organismes dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique.
2. Le secteur [parapublic](#) est constitué des commissions scolaires, des collèges ainsi que de la [santé et des services sociaux](#).
3. Les organismes gouvernementaux comprennent notamment les organismes dont le personnel n'est pas assujéti à la Loi sur la fonction publique et qui sont visés à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2) ou qui sont assujéti à l'article 37 de la Loi sur l'administration publique ainsi que certains groupes particuliers dont le président du Conseil du trésor est responsable du développement d'une stratégie globale de négociations collectives pour l'Administration gouvernementale visant les groupes qui suivent : les services pré hospitaliers d'urgence, les services de garde éducatifs à l'enfance, les responsables d'un service de garde en milieu familial, les ressources de type familial et certaines ressources intermédiaires et les professionnels de la santé. Haut du formulaire

Qu'est-ce qu'une entente de principe?

Une entente de principe est signée quand les deux parties s'entendent sur les grandes lignes qui constitueront une convention collective, sans en écrire les textes. Ce document est soumis aux délégués de la FIQ, puis aux membres, afin de valider que ces grandes lignes répondent aux besoins des membres et correspondent au projet de négociation.

Quelles sont les étapes de son adoption?

Le Comité de négociation de la FIQ conclut une entente de principe avec les négociateurs du gouvernement et décide de la recommander au Comité exécutif.

Cette entente de principe peut être :

- sectorielle - si elle porte sur les conditions de travail;
- intersectorielle - si elle porte sur le salaire, la retraite, les droits parentaux et les disparités régionales;
- globale - si elle comprend à la fois les volets sectoriel et intersectoriel.

L'entente est présentée au Comité exécutif national de la FIQ qui décide, ou non de la recommander au Conseil national.

L'entente est présentée aux délégués de la FIQ et de la FIQP dans le cadre d'un Conseil national extraordinaire négociation.

- Ce sont les délégués, qui représentent tous les syndicats affiliés, qui prennent la décision de soumettre (ou non) l'entente aux membres et de recommander son adoption.
- Les débats se tiennent généralement à huis clos afin d'assurer la confidentialité des échanges.

Un communiqué est émis afin d'informer les membres et la population de la décision de la délégation. De cette façon, c'est la FIQ qui annonce la signature de l'entente et non le gouvernement.

Deux décisions possibles

REJET

Le contenu de l'entente n'est pas dévoilé. Les délégués ont fait le choix de ne pas la soumettre aux membres.

poursuite des négociations

ADOPTION

Le contenu de l'entente est présenté aux membres lors d'assemblées générales locales. Lorsqu'il s'agit d'une entente globale, la procédure de vote s'enclenche. Une date est fixée pour la tenue d'un **référendum** au cours duquel les membres pourront adopter (ou non) l'entente de principe. Les membres reçoivent l'information nécessaire à l'exercice de leur droit de vote et à la prise d'une décision.

RÉFÉRENDUM

ADOPTION

nouvelle convention collective 2020-2023

Avec la pandémie et les contraintes qu'elle impose, la FIQ et la FIQP ont fait le choix de tenir un référendum électronique afin de faciliter le vote de ses 76 000 membres.

REJET

Retour à la table de négociation. L'équipe de négo aura besoin de beaucoup de soutien des membres par une solide mobilisation et des moyens d'actions lourds, pouvant aller jusqu'à une grève légale.

**4 août dès 8h au
5 août 23h 59**

nov + déc *Structure de la négo et Alliance avec APTS*

2018

printemps + été *Consultations: aux membres, syndicats, conseillères FIQ*

automne *Adoption du projet Négo en Assemblées Générales*

24 oct *Dépôt Sectoriel FIQ / réponse du gouv déc 2019*

2019

29 oct *Dépôt Intersectoriel Alliance FIQ-APTS / réponse déc 2019 / rejeté*

30 oct *Nouvelle loi des Services Essentiels*

15 mars *Négo suspendue*



16 mars *Négo accélérée*

30 mars *1er Arrêté Ministériel*

2020

21 mai *Offres du gouv Intersectorielles et sectorielles (globale)*

1 juin *Contre-proposition FIQ Sectorielle*

5 juin *Contre-proposition Intersectorielle Alliance FIQ/APTS*

17 sept *3ième Dépôt Sectoriel du gouvernement*

8 déc *Entente de principe sectorielle FIQ*

31 mars *3ième Dépôt Intersectoriel du gouvernement / Rejeté le 6 avril*

12 avril *Contre-proposition Intersectorielle Alliance FIQ-APTS*

15 juin *Entente de principe Intersectorielle FIQ*

2021

29 juin + juillet *13 séances Assemblée Générale d'information*

4 et 5 août 2021

vote référendaire
sur l'adoption convention
collective nationale

Entente de principe globale

Suite aux assemblées générales locales au cours des prochaines semaines, les membres se prononceront sur l'entente lors d'un vote référendaire électronique qui se tiendra du 4 août 8h00 au 5 août 23h59 2021.

Pour avoir le droit de vote, les membres devront être en règle, c'est-à-dire que la carte d'adhésion doit être signée.

Tous les détails seront expliqués en
Assemblée Générale:
13 séances en 4 jours

- 29 juin 8h30 + 12h15 + 18h30
- 1er juillet 12h15 + 18h00 + 21h00
- 7 juillet 8h30 + 11h00 + 14h00
- 28 juillet 8h00 + 12h00 + 18h00 + 21h00

Lors de l'Assemblée Générale vous aurez tous les détails de l'entente de principe qui vous est proposée. C'est pendant le vote référendaire que vous aurez la possibilité (voire le devoir) de vous prononcer pour ou contre cette proposition et de voter selon VOS INTÉRÊTS. C'est NOTRE pouvoir suprême, **utilisons-le!**

La durée de la convention collective est de trois ans, soit du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2023

Tout ce qui n'est pas mentionné = statut quo

Augmentation salariale

Augmentations paramétriques	1 ^{er} avril 2020	1 ^{er} avril 2021	1 ^{er} avril 2022	Total sur 3 ans
Échelons 1 à 9	2 %	2 %	3 %*	7 %
Échelons 10 à 18	2 %	2 %	2 %	6 %

Montants forfaitaires

Exemples d'application des forfaitaires	Temps complet 35 heures par semaine	Temps complet 36,25 heures par semaine	Temps complet 37,50 heures par semaine
1 ^{er} avril 2019 au 31 mars 2020	600 \$*	622 \$*	634 \$*
1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021	600 \$*	622 \$*	634 \$*
Total	1 200 \$*	1 244 \$*	1 268 \$*

*Montant imposable et non RREGOPable

Rehaussement de la semaine de travail

- Rehaussement de la semaine de travail à 37,5 heures pour toutes les professionnelles en soins
- Rehaussement de la semaine de travail à 40 heures pour les IPS et CIPS

Protection salariale

Les négos des PAB semblent les diriger vers un changement de rangement salarial et une rémunération avec échelle salariale unique, pour toute leur carrière. La FIQ a obtenu une protection salariale pour les infirmières auxiliaires et les infirmières auxiliaires chef d'équipe des échelons 1 et 2. En effet, celles-ci auraient un salaire inférieur à celui des PAB sans cette protection.

Cependant, cette protection salariale ne s'applique pas aux inhalothérapeutes du 1er échelon, même si leur rémunération est inférieure à celle des PAB.

Montant forfaitaire pour les perfusionnistes

La FIQ a réussi à obtenir un montant forfaitaire pour les perfusionnistes, qui étaient exclues de la prime de 1000\$, octroyée via les arrêtés ministériels.

Changement de rangement IPS

- Repositionnement au rangement 28 rétroactif au 25 janvier 2021
- Rétroactivité salariale de la CIPS dans son titre d'emploi IPS à partir de la date de ses examens

Retraite et droits parentaux

Statut quo par rapport à la convention collective

Des comités intersyndicaux pour examiner les éléments suivants:

pour la retraite

- La rétention du personnel expérimenté sur une base volontaire : retraite progressive et âge maximal de participation
- L'équité entre les participants
- L'interaction du RREGOP avec le Régime de rentes du Québec (RRQ)
- La coexistence du RREGOP et du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE)
- Le financement

pour les droits parentaux

- À la formule de calcul de l'indemnité de l'employeur
- Aux congés de maternité et d'adoption
- À l'identification des enjeux syndicaux prioritaires
- À la conformité de la convention collective avec le cadre législatif

Disparités régionales

Les disparités régionales concernent les conditions de travail dans les régions nordiques. Elles n'affectent en rien les membres du SPSS du CHUM car nous ne sommes pas un établissement nordique.

Certains CISSS/CIUSSS, qui ont des installations plus au nord, vivent des problèmes similaires d'attraction-rétention que les établissements nordiques. Des comités pour se pencher sur ces enjeux particuliers seraient créés.

Bonification du régime d'assurance-salaire

- Inclusion de primes et de suppléments dans le calcul de la prestation d'assurance salaire
- Accumulation d'expérience et avancement d'échelon durant toute la période d'invalidité
- Engagement des établissements à faire droit à l'ensemble des griefs à ce sujet

Primes

- Prime FIQ de 3.5% pour tous, sans condition
- Prime de 8 % fds pour les TC les centres d'activités en 24/7 (4% pour les Tp)
- Perfusionnistes cliniques supervisant le travail d'au moins 4 : prime de 10 %
- Prime de soins critiques lors d'évacuations aéromédicales
- Prime spécifique de soins critiques pour les unités de soins obstétricaux
- Prime CHSLD/EPC + Montant forfaitaire ou prime TGC = clause remorque
- Prime de soir pour les H travaillées à compter de 14 h (si la majorité des heures travaillées = de soir)
- Primes d'attraction-rétention pour les salariées à temps complet dans les centres d'activités en 24/7 de soir et de nuit

Postes

- rehaussement VOLONTAIRE à TC (avec cible)
- affichage à TC tant que cible pas atteinte
- affichage minimum 7/quinzaine
- classification automatique infirmières avec BAC
- ajout de 500 ETC (pour le QC) prioritairement en médecine chirurgie

Horaire

- accès à 9/quinzaine pour les TC de soir
- étalement des heures de la semaine de travail
- plus grande accessibilité à l'aménagement du temps de travail

Temps supplémentaires

statut quo sauf le retrait de l'article concernant la rémunération du congé hebdomadaire (pour les Tp) qui ne sera plus payé en TS. **Aucun impact au CHUM** car ce n'était pas appliqué.

Autres

- flexibilité du congés de décès
- budget de formation spécifique pour les IPS
- changement à la contribution de l'assurance médicament

CHSLD et EPC

- ajout de 1000 ETC (pour le QC)
- cible annuelle heures-soins par lit (ça ressemble à des ratios sans vraiment en être)

MOI (main d'oeuvre indépendante)

Très peu de MOI sont présentent au CHUM. Ce qui n'est pas la cas de beaucoup d'établissements qui sont au prises avec des problèmes majeurs reliés à la présence de MOI. L'entente de principe promet:

- Priorisation des professionnelles en soins du réseau de la santé sur le personnel d'agence
- Accès aux données sur la MOI et le TS
- Participation active pour réduire la MOI
- Révision complète de la circulaire sur la MOI

Comités et projets

Création de multiples comités (local ou national) et projets ainsi que des comités d'analyse des projets. En voici quelques uns:

- forum de la santé globale (comité FIQ /CPNSSS)
- comité règlement griefs COVID
- comité sur la retraite
- comité sur les droits parentaux
- comité actualisation de la convention collective
- comité pour modifier la nomenclature
- comités d'analyse et/ou de mise en place de certains projets
- comité de surveillance et maintien cibles à TC
- projet auto-gestion des horaires
- projet horaire atypique de fin de semaine

En conclusion

Depuis le 1er avril 2020 que nous sommes sans convention collective.

Nous avons vécu, comme tous les citoyens du monde, une pandémie.

En tant que professionnelles en soins, nous avons vécu cette pandémie avec un regard bien différent.

Nous avons répondu "présent".

Nous avons été malmené par des arrêtés ministériels qui bafouaient nos droits plutôt que d'être incitatif.

Et au travers de tout ceci, la négociation de notre convention collective s'est poursuivie jusqu'à cette entente de principe. Maintenant c'est à nous de se prononcer. Les 4 et 5 août, se tiendra le vote référendaire virtuel. Nous devons utiliser notre pouvoir suprême et voter en grand nombre. Cette convention c'est la nôtre, elle nous appartient.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter vos représentantes négo :

Caroline Flageol au poste 34298 ou Mylène Durocher au poste 35957

Site web du SPSS: <http://www.fiqsante.qc.ca/chum/>

Facebook du SPSS: <https://www.facebook.com/SPSS-CHUM>

Adresse du site Web de la négociation nationale : fiqsante.qc.ca/nego2020

Vous pourrez y retrouver:

- Journal en action du Conseil national extraordinaire négociation du 15 juin 2021
- Info-Négo no 22 - entente globale
- Tracts

Nous vous attendons en grand nombre à l'Assemblée Générale

Détails du fil du temps de la négo

<http://www.fiqsante.qc.ca/nego2020/lhistoire-de-la-nego/>

Novembre 2018

Lors du Conseil National adoption de la structure de négo au sein de la FIQ avec entre autre la création d'une nouvelle structure : le conseil de négo.

Le conseil de négo est composé de 32 représentantes, soit une par syndicat. Et comme il n'y avait pas de perfusionniste clinique ni d'inhalothérapeute nommée par les exécutifs, il y a eu des élections pour ces deux titres emploi. Lynda LeBlanc a été nommée représentante pour le SPSS du CHUM et Mylène Durocher a été élue comme représentante des inhalothérapeutes. Depuis le départ à la retraite de Mme LeBlanc, c'est Caroline Flageol qui siège au conseil de Négo pour le SPSS du CHUM.

Décembre 2018

L'alliance avec l'APTS pour la négociation Intersectorielle est aussi un point marquant de décembre 2018. L'analyse des conjonctures politique, sociale, économique et syndicale a convaincu les deux organisations qu'une telle alliance pouvait favoriser un meilleur rapport de force et ainsi contribuer à améliorer les conditions de travail des membres qu'elles représentent. La FIQ et l'APTS conserveront leur autonomie, l'intégrité de leurs structures décisionnelles et leurs ressources propres tout en établissant entre elles une solidarité permettant l'atteinte des objectifs généraux et spécifiques qu'elles se donneront pour la négociation de 2020. La négociation intersectorielle sera menée au sein d'une table FIQ- APTS.

Printemps / été 2019

La FIQ a tenu des consultations auprès des membres (questionnaires en ligne ouvert à tous et des invitations aléatoires à des forums de discussions), des représentantes syndicales locales et de ses conseillères FIQ. Au total 19 groupes de discussion (près de 400 personnes) et de consultation dans les régions de Montréal, Québec, l'Outaouais et le Saguenay-Lac-Saint-Jean. Tous les titres d'emploi ont été consultés ainsi que les salariées à temps complet et à temps partiel. Lors de l'Assemblée générale du 3 février 2019, l'exécutif du SPSS du CHUM a sollicité les membres à nous communiquer les demandes afin d'enrichir les forums syndicaux. Concernant les questionnaires en ligne, 7248 participants à travers le Québec ont répondu à l'appel dont 379 membres du CHUM.

Juin 2019

Adoption du cadre stratégique lors du Conseil Nationale du 11 et 12 juin 2019.

Le cadre stratégique est un outil qui guide la FIQ, la FIQP et les syndicats pour la prise de décision et les choix stratégiques au début et en cours de, qui se décline en trois axes :

Axe 1 : initiative et rapidité.

Axe 2 : le projet de négociation. Projet simple sous forme de priorités et d'objectifs.

Axe 3 : bâtir un projet de négociation tout au long du processus de négociation. Se concentrer sur la construction de solutions aux problèmes identifiés plutôt que de laisser tomber les demandes une à une dans un processus de négociation traditionnel. Utiliser des moyens ou solutions mises de l'avant par les consultations tout au long de l'évolution de la négociation.

Des investissements majeurs doivent être faits pour permettre aux professionnelles en soins d'exercer dans des conditions de travail qui favorisent une dispensation de soins sécuritaires.

Le projet de négociation a été présenté pour adoption en Assemblées Générales par tous les syndicats FIQ. Il se décline en 2 priorités et 5 objectifs.

Au CHUM, l'Assemblée Générale fût tenue le 21 juin 2019. Quant à la présentation des matières intersectorielles, l'Assemblée Générale a été tenue le 26 septembre 2019.



Vol 1 | No 1 | FÉVRIER 2020



La FIQ a un projet de négociation simple pour une négociation rapide et ciblée

Voici nos deux grandes priorités :

1. De la santé et de la sécurité à tous les niveaux du réseau : une condition incontournable pour les professionnelles en soins
2. Attraction-rétention : obtenir des conditions gagnantes pour les professionnelles en soins

Voici nos objectifs et les pistes d'action qui y sont associées :

- ▶ **Organiser le travail pour assurer la santé et la sécurité des professionnelles en soins et des patient-es**
 - Une charge de travail raisonnable et sécuritaire
 - Les ratios sécuritaires professionnelles en soins/patient-es
 - La stabilisation des équipes de travail
 - Enrayer le recours aux heures supplémentaires obligatoires comme outil de gestion
- ▶ **Valoriser la pratique et l'expertise des professionnelles en soins**
 - La Loi 90 et le champ d'exercice
 - L'autonomie des professionnelles en soins
 - La reconnaissance
- ▶ **Permettre l'accès à des postes de qualité**
 - Des postes à temps partiel procurant de la stabilité
 - Réinventer le temps complet afin de le rendre attractif
- ▶ **Rétablir l'équilibre au travail et dans la vie personnelle afin de préserver la santé psychologique des professionnelles en soins**
 - Un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire
 - La lutte au stress
 - L'accès aux différents congés
 - L'emprise sur l'horaire de travail
 - L'aménagement du temps de travail

24 octobre 2019

- Les demandes intersectorielles portent notamment sur la rémunération incluant un rattrapage salarial;
- Les différents aspects du régime de retraite, pour en améliorer la souplesse et favoriser la rétention des personnes actives sur le marché du travail;
- Les droits parentaux, pour les concilier davantage avec les besoins actuels ;
- Les disparités régionales, pour mieux faire face aux problèmes d'attraction et de rétention de main-d'œuvre.

les demandes FIQ-APTS

Les demandes Alliance APTS-FIQ	2020-2021	2021-2022	2022-2023	TOTAL
Salaires	3,20%	3,20%	3,20%	9,60%
Rattrapage	4,00%	4,00%	4,00%	12,00%
TOTAL	7,20%	7,20%	7,20%	21,6%

29 octobre 2019

Les revendications sectorielles de la Fédération s'articulent autour de deux priorités : obtenir des conditions gagnantes pour favoriser l'attraction et la rétention de personnel ainsi que la santé et la sécurité à tous les niveaux.

5 objectifs sont identifiés pour y arriver:

- Organiser le travail pour assurer la santé et la sécurité des professionnelles en soins et des patient-e-s;
- Valoriser la pratique et l'expertise des professionnelles en soins;
- Permettre l'accès à des postes de qualité;
- Rétablir l'équilibre au travail et dans la vie personnelle afin de préserver la santé psychologique des professionnelles en soins.

30 octobre 2019

Dans le réseau de la santé, la loi ne permet pas aux salariées de faire la grève sans que des services essentiels ne soient maintenus. Ainsi, la négociation des services essentiels précède souvent la négociation des conditions de travail.

Les services essentiels

Tous reconnaissent que la santé et la sécurité de la population ne devraient pas être mises en péril lors d'une négociation. Les professionnelles en soins comme leurs syndicats ont toujours eu à cœur d'offrir à la population des soins de qualité et sécuritaires. Par conséquent, avant que les salariées puissent déclencher une grève légale, les syndicats et les établissements doivent conclure une entente sur les services essentiels.

Cette entente doit être approuvée par le Tribunal administratif du travail (TAT). À défaut d'entente, le syndicat peut transmettre une liste de services essentiels, dont la suffisance sera évaluée par le TAT.

30 octobre 2019 suite

Un nouveau régime

Auparavant, la loi fixait des pourcentages minimums de services essentiels à maintenir, en fonction des missions des établissements. Or, ces niveaux ne reflétaient pas toujours le niveau réel de services nécessaires pour éviter que la santé et la sécurité du public soient mises en danger.

À la suite de contestations judiciaires - auxquelles la FIQ a participé - une nouvelle loi a été adoptée en 2019 pour abolir ces pourcentages préétablis, car ceux-ci pouvaient limiter plus qu'il ne le fallait le droit de grève.

Désormais, les syndicats et les établissements doivent déterminer eux-mêmes les services essentiels en respect des critères suivants :

- les services à maintenir sont ceux dont l'interruption peut mettre en danger la santé ou la sécurité publique;
- les services doivent être répartis par unité et catégories de soins;
- le fonctionnement normal des unités de soins intensifs et d'urgence doit être assuré;
- le libre accès aux services de l'établissement doit être assuré.

12 décembre 2019

Les **offres** patronales se résument ainsi :

offres du gouvernement	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2023-2025	TOTAL
Paramètres économiques	1,75%	1,75%	1,50%	1,00%	1,00%	7,00%

Ainsi qu'un montant forfaitaire de 1000\$ seulement pour les salariées au dernier échelon.

Concernant la retraite, le gouvernement veut entre autre fusionner notre RREGOP avec celui des cadres, revoir les modalités de financement et le salaire carrière. Pour les droits parentaux, il veut un arrimage avec les autres régimes de l'État. Aucune offre concernant les disparités régionales car le gouvernement veut en discuter à la table sectorielle.

Et des forums intersyndicaux. Plein de forums.

À la suite de sa rencontre avec les représentants du Conseil du trésor, l'alliance APTS-FIQ a pris la décision de ne pas participer aux forums de discussion de ce dernier dans le cadre de la négociation en cours. Pour les deux organisations syndicales, la mission et les pouvoirs octroyés à ces forums ne permettront pas d'atteindre leurs propres objectifs de négociation, c'est-à-dire d'offrir des conditions de travail à leurs membres leur permettant de dispenser des soins et des services de qualité, sécuritaires et accessibles à la population.

Pour les deux organisations syndicales, le temps presse et les problèmes dans le réseau de la santé et des services sociaux sont criants. Il est évident que ces forums de discussion ne feront que multiplier les lieux de négociation, enlever du pouvoir aux tables prévues à cet effet et allonger inutilement le processus.

17 décembre 2019

Décrivant ses principes directeurs, le gouvernement présente ses orientations et priorités sous 4 axes en précisant les enjeux encourus. La FIQ accueille favorablement le dépôt patronal tout en demeurant prudente car à la lumière des offres salariales, ce dernier devra démontrer rapidement et concrètement que l'amélioration des conditions de travail des professionnelles en soins n'est pas qu'un vœu pieux.

15 mars 2020



Le 15 mars, la FIQ et les autres organisations syndicales acceptaient de suspendre la négociation nationale jusqu'au 5 avril, tout en gardant les canaux de communication ouverts.

16 mars 2020

L'Alliance APTS-FIQ demande à négocier l'ensemble des mesures à mettre en place pour soutenir le personnel du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) dans le contexte de pandémie de la COVID-19. Mais le gouvernement désire négocier l'ensemble des éléments, incluant les conventions collectives. Il refuse de se pencher uniquement sur la situation pandémique, il exige de tout régler en même temps. Donc il veut une négo accélérée.

30 mars 2020

Entente entourant les conditions liées à la pandémie de COVID-19, suivi le 2 avril de l'annonce des primes COVID. Avec l'entrée en vigueur de l'arrêté ministériel sur les primes Covid, la FIQ n'avait plus l'obligation de négocier l'ensemble de la convention collective nationale pour obtenir des protections liées à la pandémie de Covid-19

21 mai 2020

Les déléguées de la FIQ ont rejeté à l'unanimité (26 mai 2020) le dépôt du gouvernement jugé inacceptable et insultant. Ce dépôt patronal, déposé par écrit est une offre globale qui a aussi été présenté à toutes les organisations syndicales du secteur public.

Le gouvernement a présenté les paramètres salariaux, qui restent sensiblement les mêmes depuis le début de la négociation, en décembre dernier.

offres du gouvernement	2020-2021	2021-2022	2022-2023	TOTAL
Paramètres économiques	1,75%	1,75%	1,50%	5,00%

21 mai 2020 suite

Sauf quelques légères modifications, dont des montants forfaitaires et la durée de la convention collective diminuée à 3 ans au lieu de 5ans, l'offre patronale est tout aussi insultante. Et le gouvernement maintient la volonté d'avoir des forums intersyndicaux.

Au CHUM, 70% des représentantes syndicales du SPSS était assignées aux patients pour prêter main forte aux équipes. Il fût donc impossible de tenir une Assemblée Générale pour présenter un rapport d'étape aux membres.

1er juin 2020

La FIQ remet au gouvernement une Contre-proposition Sectorielle en réitérant qu'elle est prête à négocier maintenant, à un rythme soutenu et de bonne foi, les conditions de travail de ses membres.

5 juin 2020

L'Alliance FIQ/APTS dépose une contre-proposition Intersectorielle au conseil du trésor. Contrairement à l'offre du gouvernement qui n'a fait aucun effort afin de rejoindre les demandes légitimes de 131 000 salariées du réseau de la santé et des services sociaux, les demandes de l'Alliance démontrent une réelle volonté de négocier tout en considérant la situation particulière entraînée par la pandémie de COVID-19 qui affecte la situation économique du Québec. Ces demandes syndicales modifiées ont été expliquées lors de l'AG du 16 septembre 2020.

Les demandes Alliance APTS-FIQ	2020-2021	2021-2022	2022-2023	TOTAL
Salaires	1,75%	1,75%	1,50%	5,00%
Rattrapage	4,00%	1,40%	2,00%	7,40%
les demandes FIQ-APTS TOTAL	5,75%	3,15%	3,50%	12,4%

17 sept 2020

La partie patronale dépose une proposition globale les 9 et 11 septembre 2020. Cette proposition sera rejetée à l'unanimité le 17 septembre 2020. Ce deuxième dépôt Sectoriel du gouvernement vous a été présenté au CHUM en Assemblée Générale le 29 septembre 2020. De plus, une présentation bien détaillée des matières sectorielles a eu lieu lors de l'AG du 30 octobre 2020

24 novembre 2020

Les déléguées de la FIQ ont rejeté l'entente de principe intervenue le 23 novembre 2020 avec le gouvernement sur les matières sectorielles

8 décembre 2020

Réunies virtuellement en conseil national les déléguées de la FIQ ont entériné à 82% une nouvelle **entente de principe** conclue dans les dernières heures avec le gouvernement sur les matières **sectorielles**. Sur recommandation de la FIQ, les syndicats locaux doivent attendre une entente globale (sectorielle ET intersectorielle) pour débiter les présentations en Assemblées Générales.

31 mars 2021

Les déléguées de l'APTS et de la FIQ, réunies dans leurs instances respectives le 6 avril 2021, ont rejeté l'offre patronale déposée par la présidente du Conseil du trésor, Sonia LeBel, qui est sensiblement la même que celle d'il y a quelques mois.

Étant donné que les négociations intersectorielles s'éternisent, le SPSS du CHUM a tenu une Assemblée Générale pour présenter l'état des travaux le 15 avril 2021

12 avril 2021

L'Alliance APTS-FIQ ont coulé des litres de béton sur les trois premiers dépôts du gouvernement qui proposaient pratiquement les mêmes offres salariales, soit un maigre 5 % d'augmentation sur trois ans pour illustrer l'obsession du gouvernement Legault pour la construction et son immobilisme dans les offres patronales. L'Alliance exige 12,4 % d'augmentation salariale, dont 7,4 % en rattrapage seulement. Profitant de cette « rencontre » l'Alliance APTS-FIQ dépose encore une fois ses demandes en y ajoutant celles en lien avec les disparités régionales. Depuis le début des négociations, le gouvernement fait la sourde oreille concernant les disparités régionales. Aucune offre en plus de repousser les discussions d'une table à l'autre (table intersectorielle et table sectorielle). Une entente de principe sectorielle ayant été convenue, les disparités reviennent à la table intersectorielle.

15 juin 2021

Réunies virtuellement en conseil national les déléguées de la FIQ ont entériné à 71% une entente globale qui sera présentée en Assemblée Générales et soumis à un vote Référendaire (donc secret) électronique les 4 et 5 août 2021. Surveillez votre courrier car vous recevrez vos code et mot de passe par la poste.