



La ségrégation professionnelle du secteur public, quand féminin rime avec perte salariale.

Du 22 au 23 octobre dernier avait lieu le dernier réseau des femmes de la FIQ. C'est en fait des rencontres où plusieurs militantes du réseaux féminin FIQ se retrouvent pour discuter de sujet chaud à tendance féministe. Nous avons eu le droit à un réseau qui portait sur l'argent et les femmes donc le rapport différent avec chacun des sexes et l'argent. Nous avons eu droit à plusieurs conférences sur les milieux de travail à tendance plus féminin (milieu public) et la retraite du point de vue des femmes ainsi qu'à plusieurs ateliers pour socialiser entre les membres.

Nous avons eu la chance d'avoir une conférence présentée par François Desroches et Eve-Lyne Coutirer, deux chercheurs de l'IRIS. Ils nous ont fait l'histoire des femmes sur le marché du travail jusqu'à aujourd'hui et ils nous ont présenté plusieurs faits importants et même surprenants.

Effectivement, malgré la loi sur l'égalité salariale créée en 1996, il existe encore des différences importantes entre le salaire des femmes et des hommes. Par exemple, en 2018, le salaire moyen des femmes représentait 75% du revenu des hommes. Cela vous surprend ? attendez de voir la suite. On parle de ségrégation lorsqu'un métier est composé de plus de 60% de l'un des deux sexes. On se rend donc facilement compte que les professions du métier de la santé sont dites ségréguées féminin. En fait... La majorité des métiers du secteur des institutions publiques québécoises sont des emplois ségrégués féminin. Par contre, on se rend compte que d'autres secteurs gouvernementaux comme les emplois du milieu fédéral, les employés municipaux, etc. qui eux sont des emplois ségrégués masculins, n'ont pas eu le même type d'augmentation salariale que nous.

Effectivement, si vous regardez, leur augmentation est comparable à ce que l'on peut voir dans le secteur privé. Si vous regardez le tableau qui suit, vous vous rendez compte que le seul milieu de travail ayant subi une perte de pouvoir d'achat par rapport à l'IPC (Indice de prix à la consommation), c'est le secteur public, donc nous !

Est-ce que l'on se fait avoir ? Que pouvons-nous faire ? La conjoncture est présentement favorable pour le milieu de la santé, nous sommes donc en mesure de récupérer les dollars manquants depuis des années ! Il est temps de récupérer l'argent qui nous ait dû.

Pour ce faire, nous devons nous mobiliser.

Discussion sur la retraite lors du réseau des femmes

Beaucoup de question, qui peuvent nous causer bien du tracas : Saviez-vous qu'il faut planifier notre retraite de façon individuelle. Le prince charmant peut disparaître à tout moment. Plusieurs fausses croyances Habituellement, nous avons un rapport différent des hommes face à l'argent. Même si au début d'une relation l'homme et la femme ont le même salaire, la différence se creuse au moment d'avoir des enfants car la femme prend habituellement le congé de maternité; 70% et 55% c'est un salaire bien différent. Les femmes s'absentent habituellement plus souvent afin de s'occuper des enfants. Est-ce que vous payez à part égale ???? Au retour au travail, qui rembourse les quelques milliers de dollars afin de rembourser le REGGOP? D'en parler permet de comprendre et réaliser plusieurs injustices de notre système, on se sort d'une longue histoire où les femmes n'avaient même pas le droit de gérer leur propre argent !!! **Qui a dit qu'on avait l'équité ????**

Nathaly Bisson, Agente SST;
Caroline Girard, agente syndicale;
Julie Mongeau, agente syndicale;
Lyne Olivier, comité de relève;
Audrey Bélanger, comité de relève;
Geneviève Boulet, comité de relève.

Allocations lors des déplacements : vigilance !

Avec la récente sectorisation de l'équipe volante en mission, votre syndicat souhaite clarifier les règles applicables à la rémunération lors de vos déplacements afin que vos droits soient respectés par l'Employeur. L'article 26 des dispositions locales et nationales de la convention collective en vigueur traite des allocations de déplacement.

Plus précisément, c'est le déplacement à l'extérieur de votre port d'attache, lors des journées de votre poste uniquement – et non pas lors d'émission de disponibilités additionnelles – qui donne droit à diverses allocations ; temps de déplacement rémunéré, frais d'automobile remboursés, repas remboursés, etc. Par conséquent, les salariées de l'équipe volante sont particulièrement touchées par ces dispositions.

D'une part, dès qu'une salariée exerce des fonctions à l'extérieur de port d'attache, elle est considérée comme étant au travail, durant tout le temps employé pour son déplacement. Effectivement, cette logique est basée sur des considérations de santé et sécurité au travail de la salariée. Ainsi, son temps consacré à son déplacement est rémunéré. Il est compté dans les heures travaillées de son quart de travail ou, s'il est impossible de le condenser à l'intérieur du quart de travail en raison de l'organisation du travail du centre d'activités, ce temps de déplacement doit être rémunéré en temps supplémentaire.

D'autre part, toujours lors de déplacements, les allocations versées pour les frais d'automobile sont calculées à partir du port d'attache de la salariée, ou lors de quart effectué en disponibilité additionnelle, selon le lieu de l'affection. Le kilométrage alors remboursé est basé sur la distance parcourue par la salariée, depuis son port d'attache jusqu'au lieu où elle doit accomplir ses fonctions. Néanmoins, si la salariée doit se rendre depuis son domicile directement au lieu de travail, sans passer par son port d'attache, elle est indemnisée que pour la distance excédentaire au kilométrage normalement parcouru entre son domicile et son port d'attache. Attention ! Cette dernière règle ne s'applique pas au temps employé pour se rendre sur le lieu du travail lors de déplacement à l'extérieur du port d'attache.

Enfin, lors d'un déplacement, la salariée a droit aux allocations de repas, sur présentation de pièces

justificatives, si elle ne peut se rendre à son domicile ou à son port d'attache, dans un délai raisonnable pour prendre son repas.

Pour réclamer ces allocations de déplacement, il suffit de remplir le formulaire de dépenses de fonction et de le faire autoriser par sa supérieure. Si un problème se pose, n'hésitez pas à téléphoner à votre syndicat !

Pour mieux comprendre l'application des allocations de déplacement, voici quelques exemples :

Marie est infirmière à l'équipe volante du centre d'activités EV Nord Hébergement C et son port d'attache est au CHSLD du Piedmont. Elle habite d'ailleurs à St-Jean-de-Matha, à 5 km de ce centre d'hébergement. Aujourd'hui, pour son quart de travail de soir, elle doit se rendre au CHSLD Désy pour 15h, qui est à 25 km de chez elle. La distance entre le CHSLD du Piedmont et le CHSLD Désy est de 20 km.

Par conséquent, pour le temps qu'elle prend afin se déplacer de chez elle jusqu'au CHSLD Désy, soit environ 40 minutes de transport pour l'aller et le retour, elle est considérée au travail. Puisqu'elle doit absolument être présente au CHSLD Désy de 15h à 22h, ces 40 minutes de transport lui seront rémunérées en temps supplémentaire.

Marie aura également droit au remboursement de son kilométrage pour la distance parcourue entre le CHSLD du Piedmont et le CHSLD Désy, car elle n'a pas besoin de passer par son port d'attache d'abord. Ainsi, le kilométrage remboursé est donc de 20 km.

Finalement, Marie ne peut pas se rendre dans un délai raisonnable à son domicile ou son port d'attache, le CHSLD du Piedmont, pour prendre son repas, elle a alors droit aux allocations de repas, sur présentation des pièces justificatives.

