

TS cédulé à l'avance période des Fêtes 2020

Dans les derniers mois, nous avons eu quelques échanges avec l'employeur pour convenir d'une façon de faire pour cédule les TS à l'avance. Plusieurs membres nous disent qu'elles seraient plus disposées à faire des TS s'ils étaient cédulés à l'avance et l'employeur pourrait ainsi couvrir un plus grand nombre de requêtes en TS volontaires et éviter du TSO. Nous voulons aussi standardiser la pratique, puisque plusieurs chefs de services ont des méthodes discutables pour cédule à l'avance les TS.

En temps normal, pour la période des Fêtes, les besoins sont importants. Dans le contexte COVID-19, les besoins sont criants. C'est dans ce contexte que nous avons convenu avec l'employeur que le service de l'affectation pourrait offrir à l'avance les TS prévus en ce moment entre le 20 décembre et le 9 janvier prochain en fonction des dates de tour de rôle. Une fois ces TS cédulés, il reprendra la façon de répartir les TS selon la méthode habituelle.

C'est dans l'objectif de contribuer à couvrir le plus de requêtes possibles et éviter le plus possible des modifications d'horaires que nous avons eu cette ouverture. Je vous souhaite un très joyeux temps des Fêtes et j'espère que vous pourrez en profiter.

Pascal Beaulieu, Responsable RLT, SICHU de Québec - FIQ

Votre gestionnaire veut vous rencontrer?

Ce dernier peut avoir plusieurs motifs pour vous rencontrer. Par exemple : des changements dans votre centre d'activités, l'organisation du travail, des informations à vous transmettre... Nous avons été informés que, dans le contexte de pandémie, si vos chefs de service constatent des infractions sur le port des EPI, ils pourraient vous remettre un avis disciplinaire. Et qui dit avis disciplinaire, dit dépôt au dossier de l'employé. Parce que nous avons à cœur que vous soyez bien représentées et que vos droits soient respectés, votre équipe syndicale tient à vous faire ce petit rappel.

Si un jour votre chef de service vous demande : « Veux-tu que ton syndicat soit là? » Dites : « OUI! »

Il est important de faire une distinction lorsque votre chef de service désire vous rencontrer dans le cadre de l'appréciation de la contribution de soins. Lors de ces rencontres, vos représentants syndicaux ne peuvent vous accompagner. Le but de ces rencontres se veut une période d'échange sur l'évaluation de votre prestation de soins. Ces rencontres ne doivent pas être de nature disciplinaire.

Mais dans tous les cas, si cette rencontre a lieu en dehors de vos heures de travail, l'employeur doit vous rémunérer.

Mélíchka Gagnon, Agente syndicale HSS et adjointe RLT



Journal mensuel du Syndicat Interprofessionnel du CHU de Québec | Décembre 2020

2- Éditorial de la présidente 3- Entente de principe FIQ 4 COVID et CNESST 5- Fête SICHU- PDRH 6-OIIAQ 7- RQAP 8-TS à l'avance

Nous aimerions vous souhaiter une période des fêtes où vous aurez, nous espérons, l'occasion de vous reposer et de prendre soin de vous et de vos très proches puisque cette période des fêtes ne sera pas celle où nous pourrions nous amuser avec famille élargie et amis. Ça c'est partie remise pour Noël 2021...

Nous serons présentes en 2021 afin de bien représenter nos membres dans leurs revendications, à la hauteur du mérite que l'ensemble des professionnelles en soins du CHU ont...

Bonne fin d'année à toutes!





Éditorial de la Présidente

2020: Négo et pandémie

Chères membres,

Il y a longtemps que nous n'avons pas publié le SICHU en bref. En fait, depuis le début de la pandémie en mars dernier puisque beaucoup d'informations étaient disponibles et nécessaires, nous nous sommes abstenues. Nous reprenons donc aujourd'hui la distribution du SICHU en bref. Il s'est passé beaucoup d'événements et nous avons été fort occupées depuis mars dernier.

Avec l'annonce de la pandémie est venu l'arrêté ministériel 035 maintes et maintes fois modifié depuis. Nombre d'entre vous, nos professionnelles en soins, ont été délestées, formées sur de nouveaux centres d'activités, allées de plein gré prêter main forte au centre de convalescence ou dans les CHSLD. Plusieurs ont contracté la COVID-19 puis l'accalmie de l'été est venue. Le TS et le TSO qui avaient diminué significativement, a repris de plus belle en septembre avec la venue de la deuxième vague de la pandémie. Du même souffle, notre convention collective prenait fin en mars. À peine débutaient les négociations, que le gouvernement pesait sur pause en raison de la pandémie, pour reprendre de plus belle quelques semaines plus tard dans le but d'en arriver à une entente que les professionnelles en soins. Malgré le fait que les professionnelles en soins ont tenu, et continuent de le faire, le réseau de la santé à bout de bras, qu'elles méritaient d'être bien traitées, d'être prises en considération... des conditions de travail gagnantes ne se calculent pas au mérite mais bien à la négociation. Une première partie, les conditions de travail sectorielles ont été entérinées dans une entente de principe par la délégation FIQ en novembre après avoir été rejetées une première fois. La négociation se poursuit avec l'intersectoriel en alliance avec l'APTS pour le salaire, la retraite et les droits parentaux. Lorsqu'une entente de principe sera proposée, puis votée par la délégation, nous viendrons vous présenter les gains de la convention collective et par le biais d'un vote électronique vous permettre de vous prononcer sur son acceptation ou non.

Depuis septembre donc, la pandémie a repris de plus belle amenant fatigue, surcharge, temps supplémentaire et TSO pour les professionnelles en soins. Nous espérons, avec la vaccination, avec les mesures de distanciation et les équipements appropriés que celle-ci se résorbe. Nous faisons, à chaque jour, les représentations auprès de l'employeur afin qu'il utilise la convention collective comme il se doit, qu'ils octroient les équipements nécessaires pour protéger adéquatement les professionnelles en soins, qu'il mette fin à l'utilisation de l'arrêté ministériel qui bafoue les droits des salariées. Nous vous invitons à nous dénoncer toute les situations où vous vous croyez lésées, ou vous vous questionnez en regard de la convention collective ou de l'arrêté ministériel qui change constamment. Nous sommes là pour vous.



Nancy Hogan

Écoutons les femmes

Future maman? Le RQAP change en janvier!



Le 27 octobre dernier, l'assemblée nationale a adopté le PL 51. Ce projet de loi modifie la loi sur l'assurance parentale et corrige certaines iniquités pour les femmes et pour les parents adoptants.

Le projet de loi donne plus de flexibilité dans la gestion des semaines de congé par les parents. Il prolonge la période pendant laquelle les prestations peuvent être payées. Il permet aussi à la mère de gagner un revenu pendant qu'elle reçoit des prestations du RQAP, sans que ses prestations ne soient amputées, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Si les parents partagent les semaines qui sont partageables, ils auront 4 semaines de plus ajoutées au congé parental.

Le Projet de loi ne semble cependant pas modifier les montants auxquels les parents ont droit.

Il donne aussi le droit aux parents adoptifs de bénéficier des mêmes droits que les parents biologiques et il donne plus de latitude si les parents ont plus d'un enfant à la fois. (Biologique ou adoptif).

Les modifications adoptées s'appliqueront dès Janvier 2021 et l'application s'étale graduellement jusqu'en 2022. Si vous êtes actuellement enceinte ou que vous prévoyez adopter un enfant dans les prochains mois, nous vous invitons à communiquer avec le RQAP afin de connaître les impacts de ces changements sur votre situation personnelle!

<https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/accueil> ou **1 888 610-7727**

Martine Caron, VP site HSS, Responsable du comité de condition féminine

Assemblée générale de l'OIIAQ

Le 26 octobre 2020 dernier, deux infirmières auxiliaires de l'exécutif du SICHU, ont assisté à la 37^{ème} assemblée générale annuelle de l'OIIAQ, qui s'est tenue en mode virtuel. L'ordre connaît une année record quant aux nombres de membres inscrites au tableau, soit : 29 427 membres, incluant les celles détenant des permis temporaires pour la lutte à la COVID. 46% d'entre elles travaillent à TC.

Pour l'année 2021-2022, il y aura un gel de la cotisation du permis de pratique. En solidarité avec les membres, la présidente ainsi que les membres du CA, n'auront aucune augmentation salariale pour 2021-2022.

Depuis le 18 novembre 2020, vous pouvez bénéficier de 6,25hres de formations gratuites. Présentement, vous avez accès à 5,5hres offertes gratuitement, sur le site internet de l'OIIAQ. L'OIIAQ travaille présentement avec le Code des Professions, quant à l'élargissement du champ de pratique des infirmières auxiliaires. La prochaine assemblée générale aura lieu le 26 octobre 2021 à Trois-Rivières.

Champ de pratique de l'infirmière auxiliaire

Suite aux rencontres du comité en mode solutions, où siège une membre du comité exécutif du SICHU, portant sur: le champ de pratique des infirmières auxiliaires, nous avons obtenus d'important gains locaux pour la profession.

- La prise d'ordonnance verbale en présence du médecin (tous secteurs du CHU);
- La prise d'ordonnance téléphonique; pour les secteurs des consultations externes;
- La transcription d'ordonnance pharmacologique sur la FADM, * nécessite la validation infirmière ou CEPI avant administration*. Je vous invite à consulter ACE-PTM pour connaître les nouveaux protocoles mis en place.

Poursuivons la lutte ensemble, pour faire reconnaître nos droits et notre expertise !
Amélie Mercier inf.aux, VP SICHU site HEJ



Entente de principe FIQ

Chaque négociation est unique. On peut dire que celle-ci est exceptionnelle. Le contexte de la COVID-19 a complètement changé la conjoncture. C'est dans ce contexte que les militantes syndicales ont entériné, le 8 décembre dernier, une entente de principe sur les matières sectorielles.

Différents documents vous expliquant le contenu de l'entente sont disponibles sur le site du SICHU. Mais concrètement, quels sont les éléments qui concernent le SICHU de Québec?

- Lors des périodes de rehaussement et d'affichage de postes, l'employeur devra favoriser la création de postes simples, soit des postes qui ne sont ni rotatifs, ni composés;
- Selon le principe du congé de nuit pour les salariées à temps complet de nuit, une professionnelle en soins qui travaille de soir sur un centre d'activités 24/7 pourra dorénavant travailler un 9/14 sans perte de salaire, grâce à la conversion d'une portion de sa prime de soir, de congés fériés et de congés de maladie;
- Une prime spécifique de soins critiques pour les unités de soins obstétricaux (mère-enfant) où les soins sont dispensés 24/7;
- La semaine de travail de 37,5 heures pour les inhalothérapeutes qui œuvrent dans un centre d'activités 24/7 ou sur deux quarts différents continus. Cela représente jusqu'à 7,14 % de hausse de rémunération;
- Le gouvernement s'engage à ajouter des présences au travail en priorité dans les unités de médecine et de chirurgie, afin de réduire la surcharge de travail. Pour ce faire, des travaux au niveau local devront être faits;
- Une prime de fin de semaine doublée (de 4 % à 8 %) pour les salariées à temps complet dans les unités 24/7;
- Une fois certaines cibles de pourcentage de temps complet atteintes, des nouvelles primes sont octroyées progressivement aux professionnelles en soins titulaires de postes à temps complet travaillant de soir (jusqu'à 4 %) et de nuit (jusqu'à 2,5 %);
- Pour les IPS, la semaine de travail sera de 40 heures. Ces heures sont souvent déjà travaillées, sans être rémunérées. Cela représente jusqu'à 14 % de hausse de rémunération. De plus, des budgets spécifiques de formations continus leurs ont été créés;
- Une plus grande flexibilité pour la prise du congé pour décès;
- Une augmentation de la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance-médicaments;
- Une meilleure accessibilité aux aménagements du temps de travail.

Maintenant, nous devons nous attaquer aux matières intersectorielles (salaire, RREGOP, droits parentaux). Comme lors de la négociation qui a mené à l'entente de principe sectorielle, votre équipe syndicale sera de tous les moyens de visibilité ou autres et vous encourage à consulter nos plateformes d'informations pour y participer aussi.

Demeurez attentives, lorsque la négociation nationale sera complétée, nous pourrions procéder à sa présentation complète et vous aurez l'occasion de vous prononcer lors d'un référendum.

Pascal Beaulieu, Responsable RLT et membre du Conseil de Négo National FIQ

COVID-19 et CNESST

Vous avez contracté le Coronavirus au travail?

Consultez un médecin dès que possible, afin d'obtenir un formulaire d'attestation CNESST.

Vous devez remplir le formulaire « Réclamation du travailleur » (aussi dispo en ligne) et le faire parvenir au Service de Santé qui le transmettra à la CNESST.

Sur réception de l'attestation médicale, l'employeur est tenu de verser une indemnité de remplacement de revenu (IRR), pour les 14 premiers jours d'incapacité de travailler, à 90% du salaire net pour chaque jour ou vous auriez normalement travaillé au cours de votre période d'invalidité.

Après avoir statué sur l'admissibilité de la lésion professionnelle, la CNESST se prononcera sur le droit à l'IRR au-delà de la période des 14 premiers jours. L'employeur ne peut pas utiliser la banque de congés maladie pour vous rémunérer si la décision de la CNESST n'est pas encore rendue.

Si vous croyez avoir contracté le Coronavirus, informez-en rapidement votre employeur et n'hésitez pas à faire appel à vos représentantes syndicales locales.

Manon Lizotte, Agente syndicale adjointe, site HEJ

Ces ententes que l'on signe les yeux fermés...

Une fois par année on a tous ce POP-UP qui nous demande de lire et signer le contrat de sécurité informationnelle.

Et oui c'est long à lire, et oui ça arrive quand on est pressé, et oui c'est tannant parce que ça revient à tous les ans mais une fois ceci dit il faut comprendre que ça fait parti des privilèges qui nous sont octroyés et qu'il peut y avoir des conséquences, allant d'un avis écrit déposé à son dossier, à une suspension lors de la transgression de la politique.

Donc...même si on s'entend pour dire que ce n'est pas la lecture la plus palpitante à faire, il est notamment écrit que personne ne peut consulter un dossier pour soi-même ou un membre de sa famille ou un ami si ce n'est dans le cadre de ces fonctions professionnelles.

Linda Cossette, Agente syndicale

Annulation de la Fête SICHU

Depuis quelques années déjà, nous organisons une fête annuelle afin de souligner tout le travail acharné que vous accomplissez en tant que professionnelles en soins. Lors de cette fête SICHU, nous en profitons pour célébrer les 25 ans de services des infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes du CHU de Québec. On va se le dire, c'est un réel exploit !

C'est avec beaucoup de regret que nous avons dû annuler cet événement cette année. Dans la situation que nous vivons actuellement, cela aurait été nécessaire plus que jamais pour se remonter le moral.

Mais ne désespérez pas, dès que cela sera permis, nous gonflerons les ballons et vous inviterons à revêtir vos plus beaux atours pour venir fêter la fin de ce confinement !
À très bientôt chères collègues !

Jasmine Fugère, VP site HSFA

La formation c'est l'affaire de toutes!

Voici le temps venu d'identifier vos besoins de formation. Des journées thématiques, des colloques, des webdiffusions ou des formations spécifiques vous intéressent? Laissez-le savoir à l'employeur. Le comité PDRH invite **les infirmières, les infirmières auxiliaires et les inhalothérapeutes** à surveiller le *SPOT* et le *portail RH*, afin de remplir le sondage et émettre leurs suggestions de formation pour 2021-2022. Des sommes sont prévues pour la formation en cours d'emploi, à la hauteur de 1,34% de la masse salariale.

Donc pour l'an prochain, ce sera peut-être vous l'heureuse participante à une formation du **Plan de développement des ressources humaines**.

Période d'accès au sondage : **du 11 au 29 janvier 2021.**

Marie-Claude Cyr, VP-CHUL, Responsable du Comité PDRH

Remboursement des frais de scolarité

Avec le temps des fêtes qui approche, viens le temps de faire la demande de remboursement des frais de scolarité pour l'année scolaire 2020. Surveillez les divers points d'information de l'employeur. À partir d'un onglet sur le portail RH, les modalités d'obtention et le formulaire seront disponibles du 11 janvier 2021 au 12 février 2021, 16h00.

Le comité PDRH en profite également, pour vous souhaiter de Joyeuses Fêtes.