

# PMSD: le programme pour une maternité sans danger

... Suite de la page 7

Vous avez droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines. Il vous appartient de choisir à quel moment votre congé de maternité débute. Cependant, il ne doit pas débiter plus tard qu'une semaine après le début des prestations de RQAP. Vous avez droit à un congé parental sans solde d'une durée de 104 semaines suivant le congé de maternité. Lorsque vous remplissez le formulaire de l'employeur, vous devrez indiquer une date de retour. Il est préférable d'indiquer la date du terme de votre congé sans solde parental. Vous aurez donc le droit de revenir au travail en fournissant une prestation de travail inférieure à votre poste, si vos 104 semaines de congé parental sans solde ne sont pas totalement écoulées. 30 jours avant la date de votre retour souhaité en CPSS parental, vous devez compléter le formulaire (SPOT --- Portail RH --- Formulaires --- Absence ou congé --- autorisation d'absence --- Authentification --- Remplir un formulaire --- Autorisation d'absence --- Partiel parental). Lisez bien les instructions en rouge. Vous ne devez pas inscrire de date de retour, à moins que vous souhaitez mettre fin à votre Congé Partiel Sans Solde Parental. Vous devez également cocher oui pour avoir l'opportunité de modifier une 2<sup>e</sup> fois votre CPSS à la baisse ou à la hausse. Du moment où vous revenez à votre plein poste, le CPSS prend fin et vous ne pourrez revenir en arrière.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2023, le revenu maximal assurable qui sera pris en compte pour calculer le montant des prestations d'assurance parentale des nouveaux prestataires s'établira à **91 000 \$**. Pour toute question concernant le RQAP (calcul des prestations, longueur du congé, grossesse successive...) communiquez avec le RQAP ou visitez leur site internet.

Site internet RQAP : <http://www.rqap.gouv.qc.ca/>

Numéro de téléphone RQAP : **1 888 610-7727** (du lundi au vendredi de 8h à 20 h)

Pour toutes questions, communiquez avec votre bureau syndical, consultez le [www.sichudequebec.com](http://www.sichudequebec.com)

Marie-Claude Cyr

# SICHU

## En Bref

Journal mensuel du Syndicat Interprofessionnel du CHU de Québec | JANVIER 2023

2-Éditorial de la présidente 3-Présentation de comités 4-Exécutifs 2023 5-Délai de carence Ass. Sal. et Nouvelle Approche de Soins 6-Forum Santé Globale 7 et 8 Maternité sans Danger

## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE SPÉCIALE NÉGO 2023

Le 28 février 2023, nous aurons une assemblée négo où :

- ⇒ Nous vous parlerons du rejet des offres patronales indécentes du Gouvernement;
- ⇒ Nous adopterons notre plan de communication et de mobilisation pour notre négociation qui vient de débiter;
- ⇒ **IMPORTANT : Nous adopterons nos services essentiels** pour notre droit de grève légale de même que notre pacte de solidarité en cas de grève.

Donc c'est un rendez-vous nécessaire pour chacune d'entre vous, pour chacune des professionnelles en soins qui désire que ÇA CHANGE!

**Le 28 février à 8 :15, 14 :00 et 16 :15 dans chacun des sites et à 20 :00 en Zoom**  
**IL FAUT QUE LE GOUVERNEMENT SACHE QUE NOUS SOMMES EN COLÈRE ET**  
**QU'ON VEUT ÊTRE ENTENDUES ET ÉCOUTÉES**





## Éditorial de la Présidente

Chères membres,

Nous débutons l'année 2023 et j'aimerais tout d'abord vous souhaiter une bonne et heureuse année! Une année où vous aurez la possibilité de souffler au travail et de conserver votre santé physique et mentale.

Nous amorçons la négociation et le comité de négociation aura sa première vraie rencontre avec le comité de négo patronal, le 27 janvier prochain. Ils débiteront l'argumentaire de nos 60 revendications. Il faut donc appuyer notre comité négo. Comment les appuyer? Toutes les professionnelles en soins du SICHU doivent OBLIGATOIREMENT aller sur le code QR de la négo ou au [fiqsante.qc.ca/nego](https://fiqsante.qc.ca/nego). C'est notre premier geste d'appui qui prend tout au plus 15 secondes de notre temps. Il devra être suivi, ce premier geste, par plusieurs autres au fil de la négo. Vous voulez que ça change? Vous voulez une augmentation salariale? Une diminution de la charge de travail? Une meilleure conciliation vie personnelle-travail? Obtenir nos demandes négo? IL FAUT VOUS IMPLIQUER! Il faut suivre notre plan de com et de mobilisation qu'on vous présente le 28 février pour que ce Gouvernement sache qu'on ne s'en laissera pas imposer. Ce ne sont pas uniquement les déléguées syndicales qui feront cette négociation, c'est l'ensemble des professionnelles en soins qui vont prendre parts aux actions que nous poserons. On sait que nos professionnelles en soins sont fatiguées du TS, du TSO, des plans de contingences, de la surcharge mais on doit gagner cette négociation et nous ne réussirons qu'en se mobilisant toutes ensemble.

Les prochaines étapes sont donc : l'appui au comité négo par un clic sur le code QR. Nous aurons une assemblée, le 28 février, à laquelle vous devez obligatoirement participer pour adopter notre plan d'actions. Nous devons aussi adopter les services essentiels en cas de grève, action nécessaire dans le processus légal de négociation. Nous vous tenons au courant en temps réel de ce qui se passe et ce à quoi vous devez participer. Restez à l'affût!

La FIQ nous propose un webinaire, le 9 février, à 19:30 portant sur les ratios à laquelle vous pouvez participer.

Informez vous de la négo, posez nous des questions, venez discuter avec nous...

**Nous voulons du changement, nous nous mobilisons toutes ensemble !**



## PMSD; le programme pour une maternité sans danger



Les travailleuses enceintes peuvent bénéficier du programme Pour une maternité sans danger si leurs conditions de travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour elles-mêmes à cause de leur grossesse.

L'objectif du programme est de maintenir en emploi les travailleuses enceintes ou qui allaitent dont le travail comporte des dangers physiques pour la santé de leur enfant à naître, leur enfant allaité ou pour elle-même à cause de leur grossesse. Ces travailleuses peuvent être affectées à un autre

poste ou à d'autres tâches qui ne comportent pas de tels dangers et qu'elles sont raisonnablement en mesure d'accomplir. Si l'affectation est impossible, elles peuvent avoir droit à un retrait préventif.

Au Québec, différentes instances encadrent les travailleuses enceintes.

- 1) la santé publique : responsable d'émettre les conditions de réaffectation des travailleuses.
- 2) La CNESST : responsable du respect des conditions de réaffectation des travailleuses et de l'indemnisation des travailleuses.

Ainsi, ce sont des médecins de la santé publique qui édictent les différentes recommandations qui vous permettront d'effectuer votre travail, tout en étant sécuritaire pour vous et votre enfant à naître. La CNESST s'assure que votre employeur permet de respecter les recommandations et verse le salaire correspondant à votre situation.

La convention collective continue de s'appliquer pour vous lorsque vous êtes enceinte! Ainsi, vous avez droit à vos congés et vacances comme toutes autres membres.

De plus, la convention collective vous confère plusieurs avantages qui sont prévus à l'article 22 de la convention collective nationale.

Vous avez, entre autre, droit à 4 jours de congés rémunérés pour assister à des rendez-vous médicaux en lien avec le suivi de grossesse. Ces 4 journées peuvent être prises en demi-journée lorsque l'organisation du travail le permet.

Suite à la page 8 ...

# Forum de Santé Globale

Avec la venue de notre convention collective 2021-2023, il a été prévu une lettre d'entente (No 21) qui vise la création d'un forum (ou comité) visant la santé globale des salariées. Celui-ci est composé de 3 représentants du CPNSSS et de 3 représentantes de la FIQ.

Ce forum a notamment pour mission de recommander des projets locaux, régionaux et nationaux susceptibles d'améliorer la santé physique et psychologique au travail des professionnelles en soins.

À l'échelle locale, il a été retenu et approuvé pour le CHU de Québec, deux projets. Le premier projet a pour mandat la réalisation et l'analyse des matrices de risques psychosociaux sur un département ciblé. La nouveauté mise de l'avant dans ces travaux, permettra désormais d'inclure le SICHU, votre syndicat local, comme partie prenante dès les premières étapes du processus. Le second projet vise le déploiement de la stratégie de la prévention de la violence. Ce dernier s'arrimant à l'engagement du CHU de Qc à appliquer le principe de tolérance zéro relativement à la violence se produisant dans nos milieux de travail.

Votre comité SST se fera un plaisir de vous tenir au courant de l'évolution de ces projets.

Marie-Eve Drolet  
Agente syndicale HSFA,  
Membre du comité SST



# Présentation de 2 de vos comités...

## Le comité PDRH

Le plan de développement des ressources humaines est élaboré annuellement avec la participation du SICHU, lors des rencontres du comité paritaire. Quatre membres, des divers titres d'emploi de la catégorie 1 du syndicat, siègent à ce comité. Ils se rassemblent à concurrence de 4 fois par année, afin de planifier, d'analyser et de recommander diverses formations en cours d'emploi pour les membres de la catégorie 1. Ils assurent le suivi des demandes organisationnelles, spécifiques et ministérielles. Le comité voit à la consultation des membres quant à leurs besoins de formation dans les secteurs d'activités et à la répartition équitable des sommes du PDRH. D'ailleurs, nous vous invitons à remplir le sondage du **16 janvier au 3 février 2023, 16h**.

Cet exercice vise deux principaux objectifs :

- Faciliter la collecte des besoins de formation du personnel.
- Aider les gestionnaires à planifier et à prioriser des activités de formation qui répondent à vos besoins et qui permettent votre développement professionnel.

Vous avez accès au sondage via le lien suivant: <https://forms.office.com/r/15Qv9SgQiK>

Votre comité PDRH : Claudia Bergeron, Véronique Auclair, Marie-Claude Cyr et Nancy Légaré,

## Le comité d'analyses professionnelles-CAP

Le CAP est constitué par les VP de chacun des sites. Lors des rencontres, nous discutons des diverses problématiques d'organisation de travail vécues par les professionnelles en soins sur les centres d'activités. La surcharge de travail, les ratios et le déploiement du plein champ de pratique des professionnelles en soins est au cœur de nos préoccupations.

### Certains mandats:

Recevoir et analyser les problématiques d'organisation du travail des différents centres d'activités du CHU de Québec ;  
Faire les représentations nécessaires auprès de la DSI lors des rencontres statutaires du Comité de soins ;  
Analyser les documents d'instance FIQ, participer au réseau OTTP ;  
Planifier et organiser les activités du SICHU, maintenir un réseau de pivots fort ;

Votre comité CAP : Amélie Mercier, Sofia Isabel Silvestre, Marie-Claude Cyr, Véronique Auclair et Claudia Bergeron



# Votre exécutif syndical 2023

Votre exécutif syndical s'est quelque peu modifié en novembre 2022, suite aux élections prévues aux statuts et règlements du SICHU. Les postes de présidente, de vice-présidente du site CHUL, de vice-présidente du site HSFA, de vice-présidente /secrétaire du site HSS, d'agente du site HDQ, d'agente du site HEJ et d'agente du site CHUL étaient en élection. Voici, ci-dessous, les membres de l'exécutif et collègues qui défendent jours après jours vos droits et veillent à l'application des dispositions de la conventions collective.

**Présidente :** Nancy Hogan

**Trésorière:** Nancy Légaré

**Responsable RLT :**Pascal Beaulieu (Négo)

**Équipe du CHUL Local: J-002**

Marie-Claude Cyr, VP de site

Manon Lizotte, Agente (I)

France Bourgault, Agente

**Équipe de HSS Local: L1-11**

Véronique Auclair, VP de site / Secrétaire

Mélíchka Gagnon, Agente

**Équipe de HEJ Local: H-038**

Amélie Mercier, VP de site

David Poulin, Agent

Kévin Mailloux, Agent (I) et responsable RLT (I)

**Équipe de HDQ, Carleton AUGER Local: 2164**

Martin Savard, Agent

Claudia Bergeron, VP de site (I)

**Équipe de HSFA Local: D1-719**

Marie-Ève Drolet, Agente

Émilie Pilote, VP de site (congé de maternité)

Sofia Isabel Silvestre, VP de site (I)



# Délai de carence en assurance salaire

Le délai de carence en assurance salaire fait souvent l'objet de question. Pourtant, c'est simple. Prenons l'exemple d'une chute dans les escaliers à la maison. Vous consultez le jour même et vous déposez au service santé votre billet d'arrêt de travail.

Si vous êtes TCP, l'employeur placera 5 jours de maladie et les prestations d'assurance salaire débiteront par la suite. Si des congés fériés sont cédulés, ils prendront la place des congés maladies.

Si vous êtes TPP, les prestations débiteront 7 jours après le 1<sup>er</sup> jour où vous êtes requis au travail. Autrement dit, si vous aviez une série congé de 4 jours, le délai de carence débutera après ces 4 jours. Comme TPP, rappelez-vous que les congés maladie sont payés par le biais des bénéfices marginaux.

Petit détail, si vous avez chuté dans les escaliers le dimanche du début de vos vacances, la période de carence débutera APRÈS vos vacances. Si vous avez fait cette chute le samedi avant vos vacances, celles-ci seront reportées.

Si vous avez des questions appelez l'équipe syndicale de votre site.

Votre comité RLT

# Nouvelle Approche de Soins

En décembre dernier, les accréditations syndicales du CHU de Québec ont été rencontrées par la direction pour présenter le déploiement d'une nouvelle approche de soins à l'Hôtel-Dieu de Québec. Ce projet est déjà en place à HSFA depuis février 2022 et a permis de trouver des solutions à certaines problématiques. Cette nouvelle approche a comme objectifs : l'amélioration de la satisfaction au travail des intervenantes et l'amélioration de la fluidité des épisodes de soins afin de créer plus d'accès. L'implication des différentes intervenantes du terrain est nécessaire pour identifier les principaux défis et enjeux. Certaines des problématiques ressorties étaient les mêmes vécues du côté du NAS de l'HSFA, c'est pourquoi l'employeur tente d'exporter ces solutions tout en permettant de les adapter à la situation de l'HDQ. Ce partage de solutions permet aux intervenantes de l'HDQ de se concentrer sur leurs propres problématiques au niveau des C.A et plus globalement de l'établissement. Le syndicat demeure à l'affût car tout ce qui touche les épisodes de soins a un impact réel sur la surcharge de travail de nos membres et pour nous, c'est un enjeu majeur dans la satisfaction au travail des professionnelles en soins.

Claudia Bergeron VP(i) du site HDQ  
Membre du comité d'analyses professionnelles