

Conseil Fédéral 18-19-20 mars 2025



Dans notre dernière publication, j'ai adoré vous faire état des différents sujets que nous avons abordé lors du conseil fédéral de décembre. Tellement que j'ai décidé de créer un chronique « Que s'est-il passé au dernier Conseil Fédéral ? » qui a eu lieu les 18-19-20 mars 2025.

Comme mentionné par Nancy Hogan dans son éditorial, le secteur socio politique de la FIQ nous a présenté la conférence de Maxim Fortin chercheur à l'IRIS (institut de recherche et d'information socioéconomique). Celui-ci est venu faire l'état du privé et du public en santé et l'avènement de la gratuité des soins au Québec, en 1970, de par la création de la RAMQ (régie d'assurance maladie du Québec) d'où le ministre de la santé de l'époque, Claude Castonguay le père fondateur de l'assurance maladie (la machine servant à la facturation est appelée la castonguette). Dès 1960, il y a une période d'intensification des luttes sociales et de montée en force des mouvements sociaux et la pression en faveur d'un système public devient irréversible. C'est le résultat de la mobilisation des syndicats et de la population qui amène la gratuité des services hospitaliers, et ce, malgré une forte opposition des hommes d'affaires de l'époque.

Saviez-vous qu'en 1970, les médecins spécialistes sont farouchement opposés à une assurance maladie publique et universelle? Ils déclencheront une grève car ils préféraient garder une profession de tradition libérale qui leur donnait une liberté de pratique et économique. Le Gouvernement Bourassa les obligera à retourner au travail. Les patronats préfèrent les assurances privées liées à l'emploi pour discipliner les travailleuses et travailleurs. D'ailleurs l'un des acteurs qui dit avoir été « frappé » par l'arrivée de la RAMQ est l'entreprise privée «BIRON». Ce nom vous dit-il quelque chose? Et oui, l'ancienne PDG de l'entreprise privée qui est maintenant à la tête de Santé Québec.

Aujourd'hui, le retour en force du privé nous fait revenir progressivement en arrière quant à l'accessibilité aux soins gratuits. Continuons de dénoncer la négligence des politiciens de sous financer notre filet social au lieu de le rendre fort et accessible à tous.

Personnellement, je continuerai de me battre afin que nous puissions bénéficier du rêve que nos aïeux avaient pour notre société et pour que personne ne souffre de discrimination.

Amélie Mercier
VP HEJ et resp.MOB



Journal mensuel du Syndicat Interprofessionnel du CHU de Québec | Janvier 2025

2- Éditorial de la présidente 3- Paiement rétroactivité salariale 4- Période en invalidité
5- DPE 6- PAE 7- TS infirmière clinicienne 8- Conseil fédéral mars 2025

Paiement de la rétroactivité salariale

Dans le cadre de l'application de la nouvelle convention collective, certaines rétro sont prévues. Mais est-ce que j'ai quelques choses à faire? Pour vous simplifier la vie, nous avons fait 3 trois regroupements: « Celles qui n'ont rien à faire », « Celles qui ont de quoi à faire » et « celles qui ont quittées »

Celles qui n'ont rien à faire :

Les salariées présentement à l'emploi qui ont reçu de l'employeur du salaire, des prestations d'assurance-salaire ou des prestations de maternité, de paternité ou d'adoption.

En CNESST : La CNESST ajuste les indemnités lorsque la date d'entrée en vigueur du nouveau salaire (1er avril 2023 pour le 6 % et 1er avril 2024 pour le 2,80 %) correspond ou précède la date de début de l'incapacité au travail en raison d'une lésion professionnelle. Dans tous les cas, l'employeur transmettra à la CNESST les renseignements nécessaires pour l'ajustement.

EN RQAP : L'employeur a l'obligation d'informer Service Canada au sujet du montant de cette augmentation de salaire rétroactive. Le RQAP réévaluera le montant de la prestation lorsqu'il aura reçu de Service Canada le relevé d'emploi corrigé.

La salariée qui verra augmenté le montant de sa prestation du RQAP peut se faire demander un remboursement de la part de son employeur. Les sommes dues à l'employeur ne pourront être plus élevées que celles reçues du RQAP.

Dans tous les cas où la salariée reçoit présentement des prestations versées par le RQAP, elle a l'obligation de déclarer au RQAP les montants reçus en rétroactivité par l'employeur.

[Suite page 3....](#)



Éditorial de la Présidente

Chères membres

Nous étions en conseil fédéral les 18 19 et 20 mars à Saint-Hyacinthe et je vous fais un court résumé de ce qui s'y est discuté. Premièrement, une trousse électorale concernant les élections fédérales à venir : c'est-à-dire un regard sur les promesses électorales des différents partis en opposition pour les élections à venir dans un mois, au Canada, sans prise de position. Nous avons écouté une conférence traitant du privé et du public en santé et l'avènement de la gratuité des soins au Québec, consulter la dernière page pour en savoir plus. Il y a eu une présentation sur la politique d'élection à la FIQ puisque lors du congrès de juin, soit les 2-3-4-5-6 juin à Québec, il y aura élection des membres de l'exécutif de la FIQ Nationale. Nous avons reçu le bilan de la politique de développement durable de même que le rapport du comité intersectoriel des ratios . Ratios qui devront être au cœur des débats jusqu'à la prochaine négociation, en 2028. Lors du dîner du réseau des femmes, nous avons été entretenues sur la difficulté des femmes racisées sur le marché du travail, au Québec. Par la suite, il a aussi été question des politiques de remboursement des dépenses et des conditions de travail des élus.

Les personnes qui ont fait la grève ont jusqu'au 10 avril pour venir chercher leurs indemnités dans leurs bureaux syndicaux respectifs où elles travaillent. Les nouvelles conventions collectives papier seront disponibles bientôt.

L'assemblée générale annuelle aura lieu, encore cette année, le 29 avril, au club Victoria à Québec, en présence uniquement. Une assemblée super importante puisque c'est celle de la présentation du budget et des activités du SICHU. Nous vous invitons à vous y présenter en grand nombre.

Et finalement, nous sommes toujours en attente du dépôt du projet de loi de Madame Lebel concernant le régime de négociation et qui doit venir aussi modifier la PL 15.



LE SAVIEZ-VOUS ?



Le comité d'analyse professionnel reçoit et analyse les problématiques reliées à l'organisation du travail. Il est primordial de dénoncer toutes les situations dangereuses que vous vivez quotidiennement en complétant le **formulaire de soins sécuritaires** disponible sur le site de la FIQ ou via le code QR ci-dessous. Nous en ferons l'analyse et nous pouvons même aller vous rencontrer sur votre centre d'activités afin de bien comprendre la situation. Nous travaillons avec vous pour trouver des solutions aux problématiques. Alors si vous êtes en surcharge, plan de contingence ou toute autre problématique n'hésitez pas à contacter le bureau syndical de votre site afin que l'on puisse vous aider.

Lien Web



Claudia Bergeron
VP HDQ et responsable du CAP



Nouvelle rémunération du temps supplémentaire pour les infirmières cliniciennes

La dernière ronde de négociation a permis de faire des avancées sur la question du temps supplémentaire des infirmières cliniciennes. Ainsi, en plus des centre d'activités ouvert 24/7, l'annexe 4 de la convention collective nationale prévoit que le temps supplémentaire effectué par les infirmières cliniciennes est désormais rémunéré à un taux et demi sans avoir à atteindre les 40 heures de la Loi sur les Norme du Travail:

- ⇒ Dans un centre d'activités offrant des services sept (7) jours sur sept.
- ⇒ Dans un centre d'activités visé par la prime spécifique de soins critiques prévue au paragraphe 9.11 de la convention collective.

Cette disposition est une reconnaissance de l'implication des infirmières cliniciennes dans un contexte exigeant et souligne leurs engagements continus.

Si vous rencontrez des difficultés d'application, veuillez communiquer avec votre agente syndicale.



Martin Savard
Agent syndical HDQ

Programme d'aide aux employés (PAE)



Connaissez-vous le programme d'aide aux employés (PAE) et tous les services auquel vous avez accès?

Le PAE offre 22 programmes différents comme du soutien pour favoriser votre bien-être mental, financier, physique et émotionnel. Qu'il s'agisse de questions sur la façon de gérer le stress professionnel ou personnel, la parentalité et les services de garde, la gestion financière, ou des problèmes de santé.

Vous trouverez sur leur site internet des boîtes à outils et différentes trousse pour les sujets suivants : Argent, Famille, Santé, Travail et Vie.

Vous avez droit à **4 séances par année par famille** et c'est renouvelable à chaque 31 mars.

Vous pouvez les joindre via clavardage ou téléphone **1-855-612-2998** et ce de façon confidentielle autant de jour que de nuit, 365 jours par année.

Pour trouver le lien sur le Spot (Vie professionnelle)

integrale.telussante.com

Code d'invitation : CHUQ-matricule (ex: CHUQ-12345)

Si vous vivez une situation qui nécessite des soins ou un accompagnement d'urgence, n'hésitez pas à communiquer avec l'une des ressources suivantes

- ⇒ **911**
- ⇒ **Centre de crise de Québec 24h/7 au 418-688-4240**
- ⇒ **Suicide .ca 24h/7 au 1-866-APPELLE(277-3553)**

Isabelle Kirouac
Comité SST



Paiement de la rétro salariale.... suite

Celles qui ont de quoi à faire :

En RPTE : Dans le cadre d'un RPTE, la salariée doit faire sa demande de réajustement à la CNESST. Elle doit joindre à cette demande la nouvelle échelle salariale applicable à son titre d'emploi. Communiquez avec nous, au numéro de poste #6669, nous vous fournirons le document nécessaire.

EN SAAQ : La salariée doit demander à l'employeur le formulaire « Attestation du revenu par l'employeur ». L'employeur doit remplir ce formulaire en y indiquant le salaire à la date de l'accident, en tenant compte des modifications en raison de la rétroactivité. Dès que la salariée reçoit l'attestation de l'employeur, elle doit envoyer une demande écrite d'ajustement à la SAAQ. Communiquez avec nous, au numéro de poste #6669, nous vous fournirons les documents nécessaires.

Celles qui ont quitté:

Les salariées qui ne sont plus à l'emploi (démission/congédiement ou retraite), mais qui ont travaillé durant la période couvrant la rétroactivité salariale, c'est-à-dire entre le 1er avril 2023 et le 15 décembre 2024, ont droit à un versement de rétroactivité. Sachez que l'employeur procèdera au paiement de votre rétro par chèques. Les chèques seront envoyés cette semaine à la dernière adresse postale connue, inscrite à votre dossier. Si vous n'avez pas reçu votre chèque après un délai de 15 jours et que vous croyez être admissible, vous devez communiquer par courriel à paie.chu.ciussscn@ssss.gouv.qc.ca ou par téléphone au 1-877-821-0999 option 2.

Dans le cas où la salariée est décédée, La succession doit faire une demande à l'employeur. Cette demande doit être accompagnée de l'acte de décès et d'une preuve attestant du droit de recevoir les sommes dues. Si malheureusement vous fait partie d'une succession ou connaissez quelqu'un qui en fait partie, communiquez avec nous, au numéro de poste #6669, nous vous indiquons la marche à suivre.

Pascal Beaulieu
Responsable des Relations de travail





Le rôle de votre syndicat en période d'invalidité

Une période d'invalidité est souvent un moment inconfortable, parfois même angoissant et qui génère des questions et des inquiétudes, ce qui est tout-à-fait normal.

L'objectif est donc de vous rappeler que nous sommes là pour répondre à vos questions, vous informer de vos droits et de vos obligations et de ceux du service de santé afin d'assurer votre rétablissement dans un contexte favorable.

Premièrement, l'employeur nous transmet périodiquement la liste des membres en absence du travail. Cette liste comporte votre date de début d'absence ainsi que le motif (congé sans solde, assurance salaire, CNESST, etc.). Évidemment, aucun diagnostic n'y apparaît. À la suite de la réception de cette liste, l'agente syndicale de votre site pourrait communiquer avec vous en toute confidentialité. Mais pourquoi direz-vous ?

Ces appels permettent de débiter un suivi afin de vous conseiller et de vous guider pendant votre période d'invalidité. Plusieurs articles de convention collective et plusieurs lois peuvent s'appliquer lors d'une période d'invalidité rémunérée en assurance salaire ou par la CNESST. Nous sommes donc là pour vous accompagner et défendre vos droits auprès du CHU de Québec. À cet effet, nous tenons à vous rappeler que nous prenons en charge les contestations qu'il faut parfois effectuer, soit en matière de grief, soit en matière de SST. Les services conseils et juridiques de la FIQ sont là en cas de besoin.

Il est primordial de nous tenir au courant de votre situation durant votre période d'invalidité, qu'une agente syndicale ait communiqué avec vous ou non. Voici quelques situations où il est très important de communiquer avec nous :

- ◆ Refus de votre dossier par la CNESST dans le cadre d'un accident de travail ou lésion professionnelle
- ◆ Contestation de l'employeur dans le cadre de votre dossier SST.
- ◆ Refus de l'employeur de vous reconnaître en assurance-salaire.
- ◆ Prescription d'une assignation temporaire (travaux légers).
- ◆ Convocation en expertise médicale ou autre par l'employeur.
- ◆ Prescription d'une réaffectation.
- ◆ Réception de documents ou de demandes du service de santé que vous ne comprenez pas.
- ◆ Prescription de limitations permanentes.
- ◆ Retour au travail exigé par lettre de l'employeur (arbitrage médical).
- ◆ Prescription d'un retour au travail progressif ou non.

Dans certains cas, votre retour au travail sera conditionnel à la conclusion d'une entente qui implique parfois l'assureur longue durée (Bénéva) et un des aspects importants de notre travail est la négociation de celle-ci. Il est donc nécessaire de communiquer avec nous dès la prescription d'un retour au travail par votre médecin traitant afin de réduire au minimum les délais et ne pas retarder votre retour au travail inutilement. Pour nous, il est fondamental de sécuriser le versement des prestations qui vous sont versées. Pour toutes informations ou questions, n'hésitez pas à faire appel à nous en communiquant avec l'agente syndicale de votre site.

Pascal Beaulieu
Responsable des Relations de travail



CONFIDENTIALITÉ

DPE

Le SICHU juge pertinent de faire un rappel important au niveau de la confidentialité. Plusieurs cas de bris de confidentialité associé au DPE ont été recensés dernièrement. Sachez qu'il est interdit de consulter le DPE pour **soi-même, un membre de sa famille ou une collègue** et ce, pour quelque raison que ce soit. Vous pourriez également être tenu responsable si quelqu'un utilisait votre session à votre insu ou avec votre accord. Il est de votre responsabilité de vous débrancher lorsque vous n'utilisez pas cristal-net ou avant de quitter les lieux. Vous devez également être au fait de la politique en matière de sécurité informationnelle disponible sur le SPOT.



David Poulin
Agent HSS

