

La force d'une équipe
pour avancer

P. 2

L'équité salariale : une lutte
à poursuivre ensemble

P. 3

Convention collective : le
déploiement s'accélère

P. 3



EN ACTION

Vol 35 | No 3 | Mars 2022

Conseil national des 15, 16 et 17 mars

REGROUPEMENT DES FIQ | fiqsante.qc.ca | fiqp.org



CONTRER LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE ET LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE : UN DÉFI DE TAILLE AU SORTIR DE LA PANDÉMIE

Depuis plusieurs années, la FIQ mène le combat contre le recours au temps supplémentaire obligatoire et contre la main-d'œuvre indépendante. C'est ainsi que de nombreuses actions politiques, juridiques et médiatiques ont été entreprises. Si des gains concrets ont été remportés au fil du temps, il faut malheureusement se rendre à l'évidence : la crise pandémique a entraîné de lourds reculs dans le réseau. Et la privatisation de certaines activités, telle qu'annoncée par le gouvernement, risque d'empirer davantage une situation déjà catastrophique pour les professionnelles en soins.

Il y a plus de 10 ans, la FIQ avait mené un vaste plan d'action contre les agences de placement qui avait fait diminuer le recours à la main-d'œuvre indépendante de plus de 40 % chez les professionnelles en soins.

Devant ce grave constat, les déléguées de la FIQ et de la FIQP ont réalisé un nécessaire état de situation qui permettra d'établir la meilleure stratégie pour contrer ces deux phénomènes, intimement liés à l'exode des professionnelles en soins du réseau public de santé et de services sociaux. De plus, une consultation sera effectuée avec des militantes qui apporteront une contribution importante à la démarche. Enfin, la FIQ mettra sur pied un comité regroupant des conseillères syndicales de plusieurs secteurs et services qui rassemblera ainsi une vaste expertise, dans différents domaines, pour cerner les contours de ces enjeux complexes.

Temps supplémentaire obligatoire, non-remplacement des absences, substitution de titres d'emploi : la surcharge de travail s'exprime de manière différente d'un établissement à l'autre et d'un département à l'autre, ce qui oblige les syndicats affiliés à adapter leurs moyens d'action. Dénoncer une seule situation ne suffit

pas. Il faut plutôt décortiquer tous les événements vécus par les membres et agir spécifiquement sur chacun d'eux, tout en assurant la cohérence du plan d'action national coordonné par la FIQ.

UN RÉSEAU DÉPENDANT AUX AGENCES DE PLACEMENT

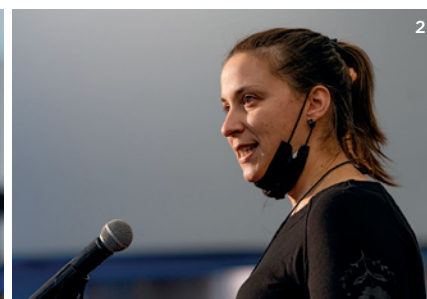
Avec la pandémie, les établissements de santé entretiennent désormais une relation de dépendance à l'égard des agences de placement de personnel, qui ont de plus en plus de pouvoir dans le réseau.

Pourtant, les agences de placement ne sont pas des sauveuses, bien au contraire. Elles sont plutôt une solution aux problèmes qu'elles ont elles-mêmes causés. Si la venue d'une travailleuse d'agence peut momentanément soulager une équipe de travail, il ne faut pas perdre de vue que plus le personnel d'agence sera nombreux, plus les membres du réseau public verront leurs conditions de travail se détériorer. À qui sont confié-e-s les patient-e-s requérant

les soins les plus poussés? Qui doit orienter le personnel d'agence? Dans ce contexte, stabiliser les équipes de travail devient impossible.

Pour les déléguées, le constat est sans équivoque : tolérer les agences mène à l'instauration d'un régime parallèle de conditions de travail. Cela met à risque les droits syndicaux fondamentaux, que ce soit le droit de grève ou le droit des salariées de négocier collectivement leurs conditions de travail. Mais par-dessus tout, cela confère une place de plus en plus importante au privé au sein du réseau de la santé et des services sociaux. Une privatisation que nous refusons et qui doit être combattue.

Les gains de la dernière convention collective pour encadrer la main-d'œuvre indépendante sont un pas dans la bonne direction, mais il faudra aller plus loin et agir pour éradiquer la main-d'œuvre indépendante et briser le cycle de privatisation du réseau. ■



1. Cindie Soucy, Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires du Bas-Saint-Laurent 2. Mériam Nadeau, Syndicat des professionnelles en soins de Montérégie-Est 3. Jeanne Campeau-Devlin, Syndicat des professionnelles en soins de la Capitale-Nationale

POSTE-PUBLICATION
Convention 40007983

(adresse de retour)
FIQ Québec | 1260, rue du Blizzard
Québec (Qc) G2K 0J1

MOT DE LA PRÉSIDENTE

En Action, vol. 35, n° 3, mars 2022 | Publié par le service Communication | Tirage : 76 000 exemplaires | Montage graphique : Josée Roy | Photographies : Jeff Malo | Photo couvert (bandeau) : Julie Daigneault, Syndicat des professionnelles en soins des Laurentides | Impression : Numérix | Toute reproduction de textes ou d'extraits doit porter la mention « reproduit de la publication *En Action* » | Papier FSC | Pour recevoir uniquement la version électronique des publications de la FIQ, remplissez le formulaire en ligne à fiqsante.qc.ca | ISSN : 1913-1739 (Imprimé) | ISSN : 1913-1747 (En ligne) | fiqsante.qc.ca | info@fiqsante.qc.ca



Le gouvernement pense qu'il peut mener seul un plan de reconstruction du réseau de la santé. Refaire les mêmes erreurs et espérer des résultats différents tient de la pensée magique. Nous serons là pour le lui rappeler.

LA FORCE D'UNE ÉQUIPE POUR AVANCER



L'arrivée, au sein du Comité exécutif national, de Françoise Ramel au poste de vice-présidente secteur Sociopolitique, Solidarité, Condition féminine et équipe Juridique, et de Laurier Ouellet comme vice-président Organisation syndicale et Éducation-Animation, vient consolider notre équipe déjà très engagée, prête à poursuivre la transformation de notre organisation pour être encore plus connectée avec les membres. Ces deux militantes d'expérience pourront assurément nous alimenter de leur vision du terrain.

On le constate très clairement, les tensions dans le réseau de la santé sont toujours aussi vives, parce que le gouvernement refuse d'agir pour renverser la tendance bien implantée de toujours faire plus avec moins. L'exemple le plus criant est celui des primes de rétention. Une mesure temporaire, fondamentalement inéquitable, qui s'est soldée par un échec pour ramener dans le réseau public des milliers de professionnelles en soins.

Les solutions que vous réclamez depuis longtemps se heurtent à une fin de non-recevoir de la part du gouvernement actuel. Au moment d'écrire ces lignes, le ministre des Finances vient de déposer son 4^e budget, le dernier avant la campagne électorale. Que ce soit la

fin du TSO et du non-remplacement, l'éradication du recours à la main-d'œuvre indépendante ou l'implantation des ratios sécuritaires, le budget n'y fait aucunement écho. Mais même si nous sommes consternées et malgré la résistance à laquelle nous faisons face, nous ne baisserons pas les bras.

Au cours des prochaines semaines et des prochains mois, nous devons compter sur l'union des forces locales et nationales afin de déployer notre plan d'action sur les ratios et poursuivre la lutte au TSO.

Lorsqu'on regarde en arrière dans l'histoire de la Fédération, on observe que nos batailles ont souvent été remportées lorsque toute l'organisation y était engagée.

Pendant le conseil national de mars, nous avons d'ailleurs fait un retour sur les 25 ans de la Loi sur l'équité salariale pour mesurer le chemin parcouru et celui qui reste à faire, pour que les femmes bénéficient d'une réelle équité grâce à la pleine reconnaissance de la valeur de leur travail. Les organisations syndicales et les féministes ont porté cette lutte pendant plusieurs années avant l'adoption de la loi qu'on connaît aujourd'hui. L'équité salariale n'est pas la bataille d'une seule génération, et comme féministes, nous devons nous réapproprier cet enjeu qui est un droit fondamental.

Ce sont le travail d'équipe et notre solidarité qui nous permettront à toutes d'avancer. ■



1. Comité exécutif national



PLANIFICATION STRATÉGIQUE : LES DÉLÉGUÉES SONT CONSULTÉES

En marge du conseil national, les déléguées ont participé à une consultation visant à proposer des orientations stratégiques, sur la base des trois axes du dernier congrès, et à déterminer des moyens et des actions à mettre en œuvre pour les réaliser.

En d'autres mots, l'objectif de la planification stratégique est de fixer les objectifs globaux pour la FIQ et la FIQP et d'élaborer un plan pour les atteindre. Cela implique de prendre du recul par rapport à nos opérations quotidiennes, de se demander dans quelle direction nous devons poursuivre et quelles devraient être nos priorités.

Les réponses à ces questions sont importantes pour l'avenir des Fédérations, pour renforcer leur capacité à remplir leur mission première, soit d'améliorer les conditions de travail et de vie des professionnelles en soins.

Bien entendu, vous serez informées prochainement des résultats de ces consultations et des actions qui en découleront.

Rappel des trois axes du congrès 2021 :

- Femmes progressistes
- Femmes d'action
- Femmes luttant contre le racisme systémique

ÉQUITÉ SALARIALE

L'équité salariale : une lutte à poursuivre ensemble Convention collective : le déploiement s'accélère



L'ÉQUITÉ SALARIALE : UNE LUTTE À POURSUIVRE ENSEMBLE

La Loi sur l'équité salariale, fruit d'une longue lutte syndicale et communautaire, a été votée à l'unanimité par l'Assemblée nationale du Québec le 21 novembre 1996. Elle a permis de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe dont les professionnelles en soins ont été victimes pendant de trop nombreuses années. Cette loi a été d'une importance capitale, car elle a fait en sorte, pour la première fois, de reconnaître l'invisibilité des professions du *care*, considérées auparavant comme un prolongement des activités domestiques.

La FIQ vous invite à participer à un projet de recherche de l'Université Laval et de l'Université du Québec à Trois-Rivières visant l'analyse du phénomène de sous-valorisation des emplois à prédominance féminine. <https://www.questionnaires.cstip.ulaval.ca/v3/index.php/536179>

Aujourd'hui encore, la FIQ et la FIQP représentent 90 % de femmes professionnelles en soins dont les titres d'emploi sont à prédominance féminine, soit 27 titres sur 28.

Le premier exercice d'équité a été complété en 2006 avec un taux d'ajustement salarial de 6,25 %. À tous les 5 ans, la loi prévoit également un exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale pour le secteur parapublic, puisque l'évolution des milieux de travail, des salaires et le développement des professions pourraient engendrer de nouveaux écarts salariaux.

Les Fédérations doivent demeurer aux aguets face à un gouvernement employeur qui, malgré la loi, a tendance à étirer les délais ou à créer des distorsions en amalgamant le droit à l'équité salariale à la

négociation collective des conditions de travail. Pour ce faire, la FIQ et la FIQP ont constitué un comité *ad hoc*, composé de six représentantes infirmières, infirmières auxiliaires, inhalothérapeutes, perfusionnistes cliniques et infirmières praticiennes spécialisées, ayant pour mandat de participer aux divers travaux concernant le dossier de l'équité salariale.

Le troisième exercice de maintien de l'équité salariale devait être réalisé le 20 décembre 2020, mais il a été reporté par le Conseil du trésor, avec l'accord de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), division de l'équité salariale. En dépit du retard, les professionnelles en soins ont la garantie de recevoir des montants forfaitaires avec intérêts dans un délai maximum de quatre ans.

25 ans après l'adoption de la Loi sur l'équité salariale, les syndicats et les femmes peuvent être fiers de la

reconnaissance, par la société, de la pleine valeur du travail des femmes. Il importe toutefois de poursuivre cette lutte ensemble. ■

Membres du Comité *ad hoc* de maintien de l'équité salariale :

Marie-Chantal Gauthier,
infirmière

David Lambert, infirmier
clinicien

Yohanna Mejia, infirmière
auxiliaire

Mylène Durocher,
inhalothérapeute

Nissa Poisson-Thomas,
perfusionniste clinique

Mélanie Gauthier-Gagnon,
infirmière praticienne
spécialisée en soins de
première ligne



CONVENTION COLLECTIVE : LE DÉPLOIEMENT S'ACCÉLÈRE

Alors que la nouvelle convention collective a été signée en octobre dernier, la vague Omicron et les différents arrêtés du gouvernement, décrétant unilatéralement les conditions de travail, ont largement compliqué son déploiement.

Le conseil national a permis aux déléguées de faire le point sur la situation et d'avoir une vue d'ensemble de l'avancement des travaux du déploiement tant au niveau local que national.

Si la conjoncture des derniers mois n'a pas permis de déployer la convention collective à la vitesse souhaitée par la FIQ et la FIQP, le rythme dans les établissements

de la province semble toutefois s'accélérer. Les Fédérations continuent à mettre la pression sur le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et le Secrétariat du Conseil du trésor afin que les employeurs récalcitrants bougent plus rapidement dans ce dossier et qu'ils travaillent en collaboration avec les représentantes syndicales.

La fin de l'urgence sanitaire doit non seulement mettre un frein au non-respect des conventions collectives, mais elle doit enfin permettre aux professionnelles en soins d'avoir accès aux éléments phares de la nouvelle convention collective comme l'accès à des postes à temps complet attractifs ou l'aménagement du temps de travail. ■



ÉLECTIONS

UNIES
DÉTERMINÉES
MOBILISÉES

Les membres du Comité *ad hoc* tactique en inhalothérapie : (de gauche à droite) Julie Côté, Mylène Durocher et Julie Boivin

UN COMITÉ MOBILISÉ POUR LES INHALOTHÉRAPEUTES

Les inhalothérapeutes sont fières de leur profession et déterminées à améliorer leurs conditions de travail. C'est de cette énergie et à l'issue d'une rencontre nationale de la FIQ qu'est né, en 2018, le Comité *ad hoc* tactique en inhalothérapie pour porter les revendications des inhalothérapeutes et développer des stratégies de mobilisation.

Dès 2019, les inhalothérapeutes de la FIQ se sont attelées à la tâche. Elles ont collecté des données afin de brosser un portrait provincial des meilleures pratiques et de documenter les différences. Une banque de protocoles et d'ordonnances collectives a également été développée pour faire rayonner l'expertise des inhalothérapeutes. Enfin, le comité a élaboré un plan d'action pour promouvoir le champ de pratique et l'expertise des inhalothérapeutes.

Évidemment, l'arrivée de la pandémie de COVID-19, en mars 2020, a ralenti les travaux du comité, puisque les inhalothérapeutes ont été appelés massivement à faire face à l'urgence sanitaire. Pendant cette période, certaines équipes se sont toutefois démarquées en innovant grâce à des technologies respiratoires de pointe.

Fortes des données recueillies et des outils développés, les inha-

lithérapeutes du comité souhaitent maintenant relancer la mobilisation. Ainsi, les déléguées du conseil national ont adopté plusieurs recommandations ayant pour but non seulement de faire connaître le travail des inhalothérapeutes et leur expertise, mais également de porter leurs revendications sur la place publique. ■



Bonne retraite!

C'est avec beaucoup d'émotion que la présidente, Julie Bouchard, a souligné le départ à la retraite de Diane Brassard. Au fil du temps, madame Brassard a occupé différentes fonctions au sein de l'organisation, mais c'est à titre de conseillère au service Organisation syndicale qu'elle termine son parcours à la FIQ. Soulignons qu'elle est également une figure connue et reconnue des instances, car elle œuvre à la présidence des débats depuis plus de 20 ans.

ÉLECTIONS

Quelques postes étaient en élection à ce conseil national. Félicitations aux militantes élues et bon mandat à toutes!



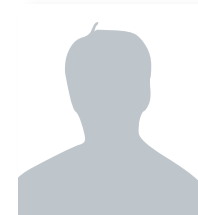
COMITÉ EXÉCUTIF FIQ
Françoise Ramel, vice-présidente secteur Sociopolitique, Solidarité, Condition féminine, équipe Juridique
Infirmière clinicienne, CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal



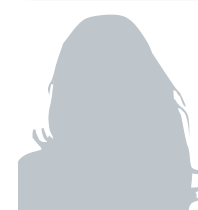
Laurier Ouellet, vice-président Organisation syndicale, Éducation-Animation
Infirmier, CISSS de Chaudière-Appalaches



COMITÉS NATIONAUX RFIQ
Comité Jeunes
Audrey Bélanger
Infirmière clinicienne, CISSS de Lanaudière



Vincent Désautels-Deslandes (1^{er} substitut)
Infirmier clinicien, CISSS de la Montérégie-Est



Kim Angel Champagne (2^e substitut)
Infirmière, CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec



MIEUX CONNAÎTRE VOTRE RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

Les déléguées ont participé à des ateliers afin de mieux connaître le régime d'assurance collective de la FIQ et de la FIQP. Elles ont pu approfondir les garanties prévues au contrat et elles sont ainsi outillées pour répondre à vos questions. Le contrat d'assurance permet notamment de vous protéger contre deux risques financiers non négligeables qui peuvent faire basculer votre vie, soit la perte de revenus à la suite d'une maladie ou d'un accident et une condition médicale nécessitant la consommation de médicaments coûteux. Ce sont les garanties d'assurance salaire et d'assurance médicaments prévues au contrat qui vous protègent contre ces risques. Les déléguées participant aux ateliers ont ainsi constaté que votre régime d'assurance collective est varié, complet et qu'il répond à vos besoins à un prix raisonnable.