



SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS
DES CANTONS-DE-L'EST

Rapport des activités FIQ-SPSCE

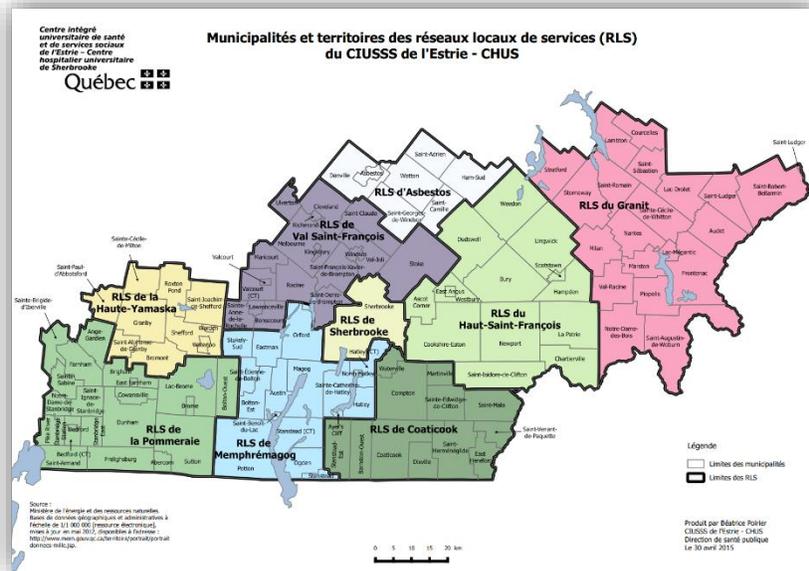
Année 2023

AGA – 29 et 30 mai 2024

À PROPOS DU FIQ-SPSCE

Territoire et missions :

Le FIQ-SPSCE représente toutes les professionnelles en soins du vaste territoire du CIUSSS-CHUS qui couvre près de 13 000 km². Celui-ci s'étend de Lac-Mégantic à Ange-Gardien et compte neuf réseaux locaux de service (RLS).¹



Le CIUSSS de l'Estrie – CHUS est constitué de plus de 100 points de service répartis dans divers types de services :

- Centres hospitaliers (CH et CHU), CLSC et CHSLD
- Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ)
- Centres de réadaptation (CR) : déficience physique, déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme, dépendances, jeunes et mères en difficulté d'adaptation.
- Recherche

Représentation :

Le FIQ-SPSCE représente près de 5 700 professionnelles en soins (infirmières, infirmières auxiliaires, inhalothérapeutes ainsi que les perfusionnistes cliniques).

¹ <https://www.santeestrie.qc.ca/ciuss>

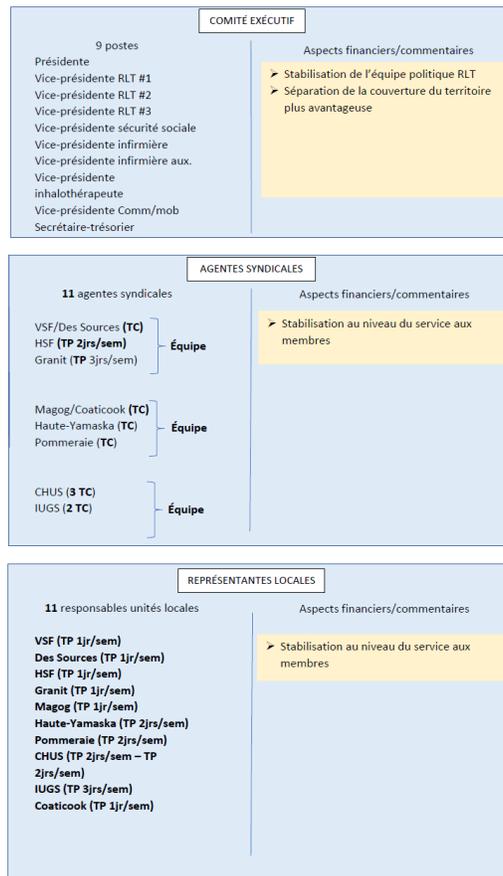
Structure :

Le FIQ-SPSCE est présent dans les 10 réseaux locaux de services (RLS) composant le CIUSSS-CHUS.

Structure de l'organisation syndicale FIQ-SPSCE 2023



Proposition modification Organisation syndicale SPSCE 2023



Le FIQ-SPSCE a aussi une structure de comités permanents et statutaires prévue aux statuts et règlements (comité SST, comité Jeunes, comité condition féminine, comité élections et comité de vérification interne). Les postes des comités sont vacants à l'exception du comité de vérification interne (1/2) et du comité condition féminine (1/3).

Marika Turcotte par intérim, VP RLT

Carine Lepage, VP RLT #2

Karine Tessier par intérim, VP RLT #3

Dès l'arrivée de 2023, les travaux ont été poursuivis et marqués par l'arrivée à terme des dispositions nationales de la convention collective.

En 2023, voici une énumération de ce que nous avons fait :

- Application de la lettre d'entente no3 de la convention collective nationale 2021-2023
- Revendication de mettre fin à la rétention des postes à temps partiel (en fonction des cibles de poste à temps complet) dans les secteurs 24/7, puisque les trois exercices prévus dans les dispositions nationales ont été complétés et atteints. Refus de la partie patronale d'abandonner ces travaux, reliés à une directive ministérielle.
- Stratégie de la stabilisation de la main-d'œuvre et répertoire de postes
- Nous sommes impliqués dans la planification de la main-d'œuvre estivale, afin de défendre la stabilité des postes, ainsi que faire des revendications afin de diminuer les services, et refléter une charge de travail respectant l'effectif en cours. Ces travaux sont à recommencer à chaque année, et force est de constater que chaque année, malgré de légère amélioration, la charge de travail estivale ne respecte pas le nombre d'effectifs présents.
- En 2022, nous vous avons annoncé que l'employeur s'engageait à appliquer une réorganisation des postes inhalothérapeute, malgré nos multiples représentations depuis, force est de constater que l'employeur n'est pas à l'écoute afin d'améliorer l'attractivité et la rétention de ses salariées inhalothérapeutes.
- L'employeur a même créé des postes inhalothérapeutes sur encore plus de champs d'exercice, malgré notre franc désaccord, l'employeur a été de l'avant, mais à moins grande hauteur.
- Une révision des postes inhalothérapeutes aux blocs opératoires du CHUS a tout de même été fait pour le dernier répertoire, les travaux se sont formalisés à la fin 2023, pour une application en début 2024, ce qui reflète une meilleure structure de poste inhalo dans les blocs du CHUS, plutôt que via des postes d'équipe volante.
- Des travaux dans la direction des Services Multi seraient en cours, mais la vitesse des travaux est nettement insuffisante, puisque nous vous en avons parlé en octobre 2022.
 - À titre de rappel : nous avons demandé, à nouveau, à la partie patronale de réviser les postes inhalothérapeutes, plus spécifiquement dans les missions hospitalières, afin de les rendre plus attractifs et plus spécifiques au niveau du champ d'exercice. Certains travaux ont déjà été faits au niveau des blocs opératoires. Les travaux devaient débuter en 2023.
- Congés annuels et 7/7
- Représentation et contestation de la mauvaise gestion de la main-d'œuvre (déplacements, modulation d'activités, TSO, fermetures).
- Multiples rencontres hebdomadaires, dossiers centre d'activités en souffrance (plaintes CNESST, accompagnées de nos membres lors des rencontres avec la direction.)
- Continuum CRT Grief ayant débuté novembre 2022.

- Rencontres intersyndicales
- Planification ouverture des futurs MA-MDA
- Vis-à-vis auprès du comité de négociation nationale, afin de faire connaître la réalité de notre CIUSSS pour appuyer les demandes déposées au gouvernement en novembre 2022.
- Accompagnement des membres lors de certaines réorganisations des directions, afin qu'elles puissent avoir le moins d'impact possible sur leur travail.
- De janvier à septembre 2023, il y a eu des rencontres hebdomadaires avec nos vis-à-vis de côté de l'employeur afin de tenter de résoudre des litiges collectifs, individuels, et des interprétations distinctes sur les différents sujets touchant nos dispositions locales et nationales de la convention.
- Nous avons tenu une rencontre avec les représentants syndicaux de chacun des RLS pour harmoniser des pratiques et développer les forces de chacun, afin de bien outiller pour répondre aux questions, entre autres relativement à la grève et aux négociations. Une autre sera à venir sous peu.
- Au courant de l'année, nous avons été très impliquées auprès des membres plus particulièrement du bloc opératoire Fleurimont et de l'urgence de la Pommeraie vivant des enjeux de main-d'œuvre très criants.
- En collaboration avec les équipes en prévention et contrôle des infections, ainsi que le volet organisation du travail et de la pratique professionnelle, le retour à la définition de garde pour cette équipe a été réinstauré.
- Une nouvelle procédure a été mise en place au cours de l'année pour gérer les griefs TSO, afin que chaque membre d'une équipe de travail puisse être incluse, lorsque la situation est récurrente et est utilisée comme mode de gestion.
- Dès début septembre, les travaux et moyens de pression plus lourds ont débuté, concernant la négociation. Devant un gouvernement non réceptif aux demandes de ses salariés, une forte mobilisation s'est fait sentir, et les travaux concernant une possible grève se sont accentués.
- Début septembre marque aussi la fin des communications avec l'employeur, ce qui l'a déstabilisé, puisque plusieurs travaux doivent être faits d'un commun accord.
- Afin de protéger l'ensemble des droits des membres, une augmentation des griefs s'est fait voir.
- Début octobre, les relations de travail, ainsi que tout le comité exécutif travaillaient, à chaque annonce de grève, 7 jours sur 7 afin que toutes membres travaillant dans un service essentiel moindre de 100% puissent exercer son droit de grève.
Plus particulière deux VP RLT et la VP inhalothérapeute ont travaillé à bâtir les horaires avec l'aide de conseillères à la FIQ, et par la suite des membres du comité exécutif nous ont épaulés afin de faciliter le processus.
Une troisième VP RLT avait le volet des lignes de piquetage, entre autres, en ce qui a trait à la logistique sur la ligne de piquetage.
- Multiples mémos informatifs sur les sujets cités publiés via courriel, site internet du SPSCE et via les réseaux sociaux.
- Début des séances informatives, sur une base plus régulière afin d'informer le maximum de membres possibles.

COMITÉ BLITZ DE GRIEFS 2020 ET MOINS

Le comité de griefs a débuté en septembre 2022, à partir de janvier 2023, les travaux se sont intensifiés. Nous avons eu environ une vingtaine de rencontres préparatoires et environ 5 rencontres officielles avec employeur ainsi que plusieurs échanges courriel avec celui-ci.

Nous avons réglé et fermé quelques griefs au printemps 2023 et par la suite, nous avons travaillé sur un groupe de griefs (environ 705 griefs) qui portait sur plusieurs sujets (TSO, réclamations monétaires, lettres disciplinaires, etc.).

Nous avons transmis le groupe de griefs à l'employeur avant la période estivale et au retour (en septembre 2023) nous tombions en moyens de pression pour la négociation de notre convention collective. Nous avons quand même poursuivi les discussions pour en arriver à une entente. Une entente a été soumise à l'employeur incluant finalement 695 griefs à la fin novembre 2023. L'entente n'a pas été signée en 2023, nous vous ferons le suivi de la poursuite des travaux de 2024.

Nous espérons qu'un calendrier de rencontres CRT par RLS nous sera soumis pour régler les griefs qui sont toujours actifs de 2020 et plus en 2024 afin de traiter les enjeux locaux et les griefs.

Il y a environ 2898 griefs actifs sur notre territoire jusqu'au 31 décembre 2023. Voici un aperçu de l'état des griefs en 2023 vs l'année 2022 :

	Nombre de griefs actifs en 2022	Nombre de griefs déposés en 2023	Nombre de griefs fermés en 2023
Collectifs	17	13	2
Individuels	2256	161	51
Syndicaux	390	61	6
Total	2663	235	59

34 griefs patronaux ont été reçus en 2023 pour un total de 51 griefs patronaux actifs.

Nouveau à venir pour 2024

- Représentation RLT pour la négociation nationale jusqu'à une entente de principe
- Une fois une entente de principe votée et les textes écrits, des travaux débiteront avec nos vis-à-vis patronaux pour arrimer et instaurer les nouveautés et effectuer des concordances si nécessaire avec nos dispositions locales.
- Travaux équipe volante/équipe volante embauche



SECTEUR OTPP

Nathalie Nolet, VP infirmière co-responsable volet OTPP

Emilie Brodeur/Isabelle Fiset (intérim), VP infirmière auxiliaire, co-responsable volet OTPP

Secteur organisation du travail et de la pratique professionnelle :

Le premier objectif est de supporter et accompagner les professionnelles en soins dans leurs démarches d'organisation ou de surcharge de travail et de faire des validations auprès des ordres professionnels avec toutes questions concernant les champs de pratique et nos obligations déontologiques.

Nous demandons aux différentes Directions (DSI – DHSLD –, etc.) de faire des interventions et les avisons des enjeux concernant la qualité et sécurité des soins.

Nous assistons à plusieurs rencontres avec l'employeur et/ou les membres dans un objectif d'améliorer leurs conditions de travail et/ou le climat de travail.

Pour le volet organisation de travail et pratiques professionnelles (OTPP) nous avons eu **284** rencontres avec l'Employeur, 130 rencontres et/ou suivis avec les membres du FIQ-SPSCE. C'est plus de **473** rencontres ou support pour les équipes FIQ-SPSCE. Pour terminer cette rafale, le volet OTPP, à participer à plusieurs rencontres de support et préparation pour la grève que nous avons faite dans un objectif d'amélioration de nos conditions de travail afin d'améliorer la qualité et la sécurité des soins, tout en sensibilisant les membres et la population à l'importance et la nécessité d'avoir une loi sur les RATIOS.

Nous avons collaboré avec nos travaux à l'ajout de postes en projet pilote et permanents d'infirmières auxiliaires dans certains secteurs. En maximisant le volet des champs de pratique afin de mettre la meilleure personne à la bonne place.

Voici un aperçu de ces dossiers portés par le volet OTPP durant l'année 2023 :

19 Dossiers OTPP OUEST (Haute –Yamaska, Brome Missisquoi Perkins, Coaticook et Magog)

11 Dossiers OTPP EST (Val St-François, Haut St-François, Des Sources et Granit)

21 Dossiers OTPP CHUS/ Sherbrooke (CHUS Fleurimont, CHUS Hôtel-Dieu, IUGS, CRE, CRDI, CJ, CRDE)

5 Dossiers fermés

Avec la grève, plusieurs dossiers ont été mis sur pause considérant que les communications étaient interrompues avec l'employeur et la priorisation mise sur le dossier de la négociation.

En respect pour les différents centres d'activités où ces travaux ont eu lieu, nous ne les avons pas tous cités. Si vous désirez avoir plus d'informations, il nous fera plaisir de répondre à vos questions.

Dossiers transversaux (Emilie/Isabelle et Nathalie):

- PCI
- Protecteur citoyen
- DHSLD
- RATIO
- Garde nocturne
- Maison des aînées + maison alternative
- Directive d'administration de médicaments par personnes interposées
- Procédure - Lutte contre la maltraitance envers les aînés
- DSI
- Suivi régulier avec OIIQ/ OIIAQ
- Échecs des CEPI



Formations que nous avons montées et donnons à nos militantes/ membres :

- OTPP
- Comment remplir les DAC en organisation du travail
- Plaidoyer
- Rencontre avec la population et les membres pour promouvoir la loi sur les ratios

SECTEUR SÉCURITÉ SOCIALE

Alexandra Hémond, vice-présidente sécurité sociale

La structure d'agentes spécialisées en invalidité, composées de 4 agentes syndicales qui couvre l'ensemble de notre territoire ;

Secteur Ouest qui comprend les RLS Memphrémagog, La Pommeraie, Haute-Yamaska et Coaticook (158 invalidités sur 1776 membres)

Secteur Centre, RLS Sherbrooke (antérieurement nommé IUGS, CRE, CRDI, CJ, CRDE) (92 invalidités sur 1183 membres)

Secteur Centre, CHUS HD-FL (168 invalidités sur 2171 membres)

Secteur EST qui comprend les RLS Granit, Haut-St-François, Des Sources et Val St-François. (55 invalidités sur 548 membres)

Cette équipe a pour but de :

- Préserver le droit fondamental de nos membres d'être traités en toute légalité dans le cadre de leur emploi, sans discrimination sur la base de leur handicap et/ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier un handicap
- Anticiper les difficultés, les prévoir ou les aplanir, le cas échéant
- Éviter les coupures de revenus pendant l'invalidité



- Obtenir le respect de tous les droits conventionnés
- Favoriser la réintégration en emploi, chez l'employeur actuel

Notre plan de rencontres est :

1 fois par semaine, les membres du comité se rencontrent afin de faire le point, de répondre aux questions ainsi que de partager des savoirs et expériences.

1 fois/semaine en alternance des secteurs, l'agente syndicale du secteur, la VP-sécurité sociale et la conseillère dédiée dans le secteur se rencontrent dans le but de :

1. Mise à jour des dossiers d'invalidité/CNESST/IVAC/SAAQ et accommodement en cours
2. Mise en commun des expériences de chacune dans la mise en place de plan de démarche dans les dossiers
3. Connaissances des dossiers actifs aux fins de remplacements PRN
4. D'effectuer un bon suivi des dossiers et d'accompagner les membres dans tout ce processus
5. De rencontrer les salariées afin de faire la mise à jour de leur dossier à l'approche des 24 mois, connaître leurs besoins, répondre à leurs questions et s'il y a lieu de bien leur expliquer certains enjeux lorsque nous arrivons près des 36, 48 et 60 mois d'invalidité.

Nous essayons de mettre en pratique nos plans de rencontres dans le meilleur des mondes, mais vu la charge de travail de nos agentes, les nombreuses obligations et les moyens de pression, il y a eu certaines rencontres que nous avons dû reporter et certaines annulées.

Avec l'aide de deux conseillères, nous désirons donner tout le support possible et évaluons les besoins afin d'offrir la formation adéquate à leur fonction d'agente spécialisée en invalidité sur les sujets; des Femmes enceintes, des rentes d'invalidité et des suivis nécessaires dans les dossiers d'assurance-salaire.

Le volet sécurité sociale couvre plusieurs aspects dont les invalidités, les lésions professionnelles, les assurances collectives, la retraite et est aussi conjointement lié au volet Santé Sécurité au Travail, assuré par la VP inhalothérapeute Lucie Landry tel les dossiers reliés à la femme enceinte et qui allaite, les personnes immunosupprimées et déprimées et l'application d'un milieu sécuritaire de travail exempt de risque évitable, basées sur les recommandations en constants changements.

Des rencontres mensuelles avec l'employeur se nommant le comité d'accommodement ont lieu et en ce moment, environ 14 dossiers actifs et d'autres en entente.

Environ 575 membres en invalidités en 2023, tous types confondus.

Plusieurs supports pour des contestations CNESST, tant contesté par la CNESST que l'employeur.

Plusieurs accompagnements de membres pour des dossiers reliés à un arbitrage médical.

15 évaluations de postes et 10 ententes d'accommodement signées ont d'écoulées de ces évaluations.

En plus des 15 dossiers en cours, il y a 25 dossiers en accommodements qui ont été traités de façon hebdomadaire

8 ententes absentéisme signées

10 griefs déposés par des membres

4 ententes de règlements de grief

7 arbitrages médicaux

Plus d'une trentaine de demandes d'expertise ont été faites par l'employeur.
Nous avons rencontré plus d'une quarantaine de salariées afin de faire des suivis de leur dossier.

Le Ministère ayant adopté un cadre normatif afin d'encadrer, ce qu'il considère comme des écarts d'assiduité au travail, plusieurs rencontres ont eu lieu à cet effet dans la dernière année.

SECTEUR COMITÉS SPSCE

Lucie Landry, vice-présidente inhalothérapeute Secteur SST- Prévention, comité SST

Voici les activités qui ont été réalisées en 2023 pour le volet santé-sécurité - volet prévention.

CPSST FIQ-SPSCE

Avec la négociation et les journées de grève, les rencontres du CPSST - FIQ ont été mises de côté depuis oct. 2023, ce qui fait que nous avons eu 4 rencontres dans la dernière année.

Les membres du SPSCE-FIQ sont :

- Emilie Brodeur, VP inf. auxiliaire de janvier à mai 2023
- Alexandra Hémond VP sec. Social
- Lucie Landry Vp inhalothérapeute
- Nathalie Chénier, conseillère FIQ Estrie

Sujets discutés :

- Plan d'action en santé et sécurité du travail et le volet santé et bien-être (santé psychologique) 2023-2024.
- Analyse des statistiques avec l'employeur :
 - Formulaire électronique SAFIR de déclaration des accidents et incidents.
 - Réception plus rapide à l'équipe SST de l'employeur et les syndicats
 - Analyse possible dans un délai plus raisonnable
 - Implantation de tableau SST par RLS pour faire une analyse des déclarations qui ont été réalisées par les membres.
- Présentation des changements reliée au PDSP (anciennement PSDB).
- Implantation d'un comité stratégique en prévention de la violence au CIUSSSE-CHUS
- Travaux par l'équipe des mesures d'urgence
- Outils utilisés pour l'évaluation des risques psychosociaux
- Sous-comité FIQ sur la gestion de la fatigue (découlant plainte CNESST pour urgence BMP)
 - 4 rencontres

Autres rencontres en SST ont eu lieu :

- Des enjeux SST au CIUSSSE-CHUS qui ont été gérés avec employeur sur le territoire et qui n'ont pas abouti en plainte à la CNESST (19 interventions).

- Lettre d’entente #21 : Projet formation sur la prévention du suicide et identification des veilleurs.
 - 7 rencontres avec l’employeur avec une conseillère, 2 membres du comité SST FIQ-SPSCE
- LMRSSST : Implantation de la nouvelle formule pour les comités paritaires en SST
 - 3 rencontres intersyndicales avec 2 membres du comité SST FIQ-SPSCE. Une conseillère en support à nos travaux. (Loi modifiant le régime santé sécurité au travail)
- Comité SIMDUT : Mise en place d’une politique et procédure pour l’utilisation SIMDUT (système informatique sur les matières dangereuses utilisées au travail).
 - Rencontres intersyndicales : 3 rencontres, une membre du comité SST FIQ-SPSCE

CNESST :

Voici les dossiers actifs en 2023 :

Dates	Lieux	Sujet	Information
Oct. 2021 à mars 2023	Urgence BMP (Cowansville)	RPS et mesure d’atténuation en lien avec les facultés affaiblies (Mesure alternative pour la gestion de la fatigue)	Contestation syndicale en cours.
Déc. 2021 à la fin janv. 2022	CIUSSSE-CHUS	N95 zone froide et retour des travailleurs avant la fin de la période d’isolement	Contestation retirée en août 2023
Sept. 2022 à mars 2023	CHSLD Saint-Vincent (Sherbrooke)	Risque agression d’un patient	-----
Sept. 2022 à janv. 2023	Médecine HY (Granby)	RPS relié à charge de travail, TSO et risque d’agression des usagers.	Poursuite des interventions syndicales volet OTPP/RLT.
Nov. 2022 à ce jour	Centre Jean Patrice Chiasson (Sherbrooke)	Sécurité des lieux intérieurs et extérieurs et le système de communication en cas d’urgence qui est déficient. Dossier en collaboration avec le syndicat de l’APTS.	Contestation par l’APTS et FIQ dates d’audience pour 2024.

Réseau SST 2023 :

Le 26 et 27 avril 2023 à Orford, il y a eu un réseau sous le thème « Les risques psychosociaux : De la conscientisation à l’action! ». Mme Emilie Brodeur, membre du comité national SST de la FIQ, a participé à l’organisation du réseau SST dans le cadre de son mandat. De plus, une conférence a été donnée par 2 membres de l’exécutif de l’Estrie en lien avec des plaintes faites à la CNESST pour les RPS.

Semaine SST 2023 :

Le thème de la semaine SST 2023 de la FIQ «Savoir mettre ses limites». Nous n’avons pas pu organiser des activités en lien avec la semaine SST puisque notre priorité est la négociation nationale qui a été marquée par plusieurs journées de grève en novembre et décembre. Nous avons fait les publications sur Facebook pour informer du contenu de notre site internet sous l’onglet «Santé et Sécurité du travail».

Volet Condition féminine (Emilie Brodeur VP infirmière auxiliaire/ Isabelle Fiset VP inf. aux par intérim)

Mme Emilie Brodeur a repris le flambeau de ce volet d'octobre 2022 jusqu'en mai 2023.

Le 8 mars 2023, journée internationale du droit des femmes ayant pour thème : Résistance féministe. Nous avons distribué la broche du 8 mars pour celles qui la désiraient dans le cadre de nos tournées. Une conférence a eu lieu le 27 mars à midi et le 30 mars à 18h en collaboration avec le regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale et dans le cadre de son programme de sensibilisation et de certification «milieu de travail alliées contre la violence conjugale».

Le 6 décembre, nous avons participé à la commémoration de la tuerie à la Polytechnique qui a eu lieu lors du conseil fédéral FIQ du 5 et 6 décembre.

De plus, le FIQ-SPSCE est membre de l'organisme Concertation Femmes Estrie (CAFE) depuis quelques années. La table de concertation en défense des droits des femmes a été créée pour répondre à des besoins de liaison, de concertation et de solidarité. Avec ses groupes membres, CAFE intervient dans une pluralité de domaines tels la santé, l'éducation, la lutte contre la pauvreté et les violences genrées, le droit au logement, le développement social et l'accès aux instances décisionnelles.



Féministes
engagées
pour
l'égalité



PDRH : (Lucie Landry VP inhalothérapeute et Nathalie Nolet VP infirmière)

Le comité PDRH est composé de 3 représentants de l'employeur et 3 représentants syndicaux:

- Nathalie Nolet, vp infirmière
- Lucie Landry, vp inhalothérapeute
- Marie-Claude Lachance, conseillère FIQ Estrie

Depuis septembre 2023, nous avons mis de côté les dossiers non prioritaires pour concentrer nos efforts sur la négociation et la préparation pour les journées de grève qui ont eu lieu en novembre et en décembre. C'est pour cette raison que nous avons annulé des rencontres et qu'il n'y a eu que 3 rencontres avec l'employeur pour parler de la formation en cours d'emploi.

Il est à noter que ce volet nécessite un temps de préparation important puisque nous devons regarder les tableaux de l'employeur pour la formation offerte aux membres via le budget du PDRH. Dans le cadre du blitz de griefs avec l'employeur, nous avons pris le temps de documenter nos griefs qui ont eu lieu lors de la fusion du CIUSSSE-CHUS. L'ensemble de nos travaux ont nécessité 14 rencontres.

Les sujets traités lors du comité PDRH :

- Le budget et les formations qui ont été accepté par l'employeur,
- Le volet orientation imputé au budget,
- L'utilisation des sommes pour la lettre #14 pour des professionnelles en soins 0-2 an.
- Le support des CEPI-CEPIA pour leur examen.
- Résultat du projet support ASI.
- La nouvelle lettre d'entente #16 relative à la formation des IPS dans la convention collective oct. 2021-mars 2023.

SECTEUR SECRÉTARIAT ET ÉLECTIONS



David Lambert, secrétaire-trésorier

Volet secrétariat

Il y a eu plus de **46 rencontres** du comité exécutif durant l'année 2023.

Il y a eu aussi **10 occasions** où le conseil intermédiaire regroupant toutes les militantes du FIQ-SPSCE s'est réuni, en présentiel, la plupart du temps et sur l'ensemble du territoire.

Au courant de l'année, le FIQ-SPSCE a poursuivi le mode virtuel pour tenir ses assemblées générales afin de faciliter l'accès de ces lieux d'échanges avec les membres. De ce fait, il y a eu **une (1) assemblée générale régulière et trois (3) assemblées générales extraordinaires** qui ont eu lieu en 2023, et ce, par web diffusion.

De plus, pour une première fois depuis la pandémie, l'**assemblée générale annuelle** s'est déroulée de façon hybride, c'est-à-dire, les membres étaient invitées à participer en mode présentiel (Club de golf de Sherbrooke) et en mode virtuel. Plus d'une trentaine (**30**) de participantes y ont assisté sur place. Malgré plusieurs défis dans la tenue d'évènement en mode hybride, il a été prévu de renouveler l'expérience lors de l'assemblée générale annuelle 2024 dans la région de l'Ouest et par la suite, sonder les membres du FIQ-SPSCE sur l'appréciation d'un tel mode.

Considérant le contexte de la négociation pour le renouvellement du contrat de travail des professionnelles en soins et considérant le désir de tenir informer les membres du FIQ-SPSCE tout au long de celle-ci, plusieurs **séances informatives** ont été réalisées de façon virtuelle ainsi qu'un **(1) direct sur le compte Facebook** du FIQ-SPSCE.

En terminant, sur le plan national, les militantes du FIQ-SPSCE ont participé à **16 instances de la FIQ** tout au long de l'année 2023 afin de porter la voix des 5 700 membres du FIQ-SPSCE.

Volet élections

Il y a eu plus de trois (**3**) périodes électorales durant l'année 2023. Cela s'explique par la volonté du comité exécutif de voir au remplacement des absences en vertu des besoins dans la structure du FIQ-SPSCE (maladies, essais de poste, postes demeurés vacants, départs à la retraite, maternité, etc).

Volet Trésorerie

Le FIQ-SPSCE gère près de 6 000 000\$ de revenu et à une cotisation fédérale annuelle de 3 750 000\$.



SECTEUR COMMUNICATIONS ET MOBILISATION

Vanessa Bédard (intérim)/Shany St-Amand, VP communications et mobilisation

Représentante locale

- Accueil et formation de 5 nouvelles représentantes locales dans nos différents RLS, certaines se sont présentées sur d'autres postes au sein de l'équipe syndicale par la suite et occupent des remplacements par intérim.

Activités mobilisation avec les membres

- Participation et mobilisation militantes CIUSSS MCQ.
- Sortie médiatique des membres : Fleurimont devant la faculté de médecine.
- Kiosques mois des professionnelles en soins mai 2023, distribution de tasse thermos réutilisable
- Consultations et sondages sur la Négociation Nationale
- 31 mai participation à la journée de la relève CIUSSS-CHUS
- 13 juin marche sur la rue King à Sherbrooke en lien avec la Négo durant le Conseil fédéral FIQ
- Mobilisation Nationale affiche tes couleurs + pochoirs Y'a des limites
- Juillet; mobilisation Nationale pancarte sandwich + post-it Y'a des limites à ...
- 1 foodtruck : Popcorn en août.
- Distribution haut d'uniforme Y'a des limites
- 5 septembre; Drop bannière Y'a des limites et début du port du haut d'uniforme FIQ #mardimob
- 20 septembre Point de presse et Facebook live sur les soins non faits
- 24-25 octobre vote référendaire grève
- 30 octobre; Marche de l'horreur devant le bureau de Christian Dubé à La Prairie
- 8-9 novembre; Première séquence de grève
- 23-24 novembre; Deuxième séquence de grève

- Décembre; Troisième séquence de grève 11 au 14 décembre, Action habille toi en civile et laisse tomber le haut d'uniforme
- Plusieurs tournées sur nos différents départements par les agentes syndicales, représentantes locales et membres du comité exécutif.
- Séances virtuelles informatives, assemblées générales, assemblées générales extraordinaires et assemblée générale annuelle hybride.
- Plusieurs kiosques : ex : Négo, journée de la femme, Mois des professionnelles.

Sur le plan des communications

- Utilisation de Canva (logiciel pour faire des affiches)
- Utilisation de la firme Democratik (appels téléphoniques automatisés)
- Utilisation de Cyberimpact (Envoi courriel massif)
- Facebook en direct
- Mise à jour régulière de la page Facebook, Instagram et du site web

