

Hiver 2022



Syndicat des professionnelles en soins
de la Mauricie et du Centre-du-Québec

Mot de la Présidente



Le mois de mars est toujours le moment de nous rappeler individuellement et collectivement que la défense des droits des femmes est une lutte qui n'est pas encore terminée. C'est aussi une occasion unique de nous mobiliser en continuant les batailles pour faire un pas de plus vers un avenir plus féministe pour les professionnelles en soins. Le respect passe à travers nos gestes et paroles et il faut oser s'exprimer en refusant les conditions inacceptables dont nous sommes présentement victimes.

Avec les assouplissements des mesures sanitaires, nous travaillons en priorité sur la possibilité de pouvoir prendre le temps de vous voir en personne, plusieurs activités se tiendront dans les prochaines semaines, afin de vous transmettre de l'information sur vos droits syndicaux, mais aussi pour simplement aller à votre rencontre. En collaboration avec nos partenaires de La Personnelle et du Fonds de solidarité FTQ, nous souhaitons souligner toute la bravoure dont vous avez fait preuve pendant ces 2 dernières années. Il est nécessaire de reconnaître la période intense vécue, avec tous les sacrifices qui vous ont été imposés. Période durant laquelle vous étiez parmi les principales héroïnes pour que nous puissions, ensemble, passer au travers.

Je compte sur votre implication cet automne lors de la construction de notre future convention collective nationale afin de venir apporter vos demandes. Cela pour réussir à faire une différence dans ce métier pour lequel une amélioration des conditions de travail est incontestable. Une amélioration des horaires, de la conciliation travail-famille, pour garder un équilibre entre notre santé physique et psychologique.

Je rêve de nous voir 100 % mobilisées pour revendiquer des ratios, la fin du TSO comme mesure de gestion et que les membres de la FIQ se tiennent solidairement afin d'envoyer un message très clair au gouvernement que les conditions inacceptables, c'est assez! Surveiller les tableaux syndicaux et nos sites Facebook afin de connaître les détails des activités à venir et dites-vous que **c'est seulement toutes ensemble que nous ferons une différence.**

Au plaisir!



Nathalie Perron présidente FIQ-SPSMCQ

Concours pour la journée internationale des droits des femmes 8 mars 2022 La féministe de l'année du FIQ SPSMCQ

Nous voici rendue à la troisième édition de notre concours « féministe de l'année » L'an dernier, c'est Mme Vanessa McKinnon, infirmière à Victoriaville qui a remporté les honneurs.



8 MARS
JOURNÉE INTERNATIONALE
DES DROITS DES
FEMMES

Le thème de cette année est : « Notre avenir est féministe ». Il est fait de la somme de nos combats, de nos batailles et de nos luttes. Parce que nous sommes fortes, déterminées et inébranlables, nous exigeons une société féministe qui incarne nos valeurs progressistes. Ce que nous voulons, c'est une société qui unit nos voix et nos horizons pluriels, une société qui répond enfin à nos besoins et qui respecte les droits et la dignité de toutes les femmes.

Vous connaissez une professionnelle en soins du FIQ SPSMCQ qui s'est démarquée, qui a su faire la différence autour d'elle en cette dernière année difficile? Vous aimeriez lui rendre hommage? Pour ce qu'elle a fait pour vous, pour son équipe, pour sa communauté? Pour son engagement, son dévouement, sa générosité, sa force dans l'adversité? C'est le moment de la mettre à l'honneur et de la proposer pour notre concours.

Vous pouvez expliquer de quelle façon cette femme d'exception a su se faire remarquer, en utilisant l'adresse courriel suivante : conditionfeminine@spsmcq.org. Vous avez jusqu'à 23 h 59, le 7 mars 2021 pour soumettre une candidature.

La gagnante se méritera une carte-cadeau du Kinipi Spa Nordique et Hébergement, une gerbe de fleurs ainsi qu'un certificat honorifique.



Les militantes du comité Condition féminine du FIQ SPSMCQ dévoileront le nom de la féministe de l'année 2022 au cours du mois de mars, après l'analyse des candidatures.

Votre comité Condition féminine.



La violence conjugale au travail : les obligations de l'Employeur

Saviez-vous que les Employeurs ont une obligation légale de prévenir la violence conjugale dans leur milieu de travail ?

Projet de Loi 59 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) :

- **51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment :**
- **Paragraphe 16 : prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale.**

- **Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa : dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence.**

Une femme victime de violence conjugale n'est pas à l'abri du harcèlement de son



conjoint lorsqu'elle effectue sa prestation de travail. Surtout avec les nouvelles technologies qui permettent au conjoint de poursuivre la violence : messages textes et appels incessants, multiples courriels, intrusions sur le lieu de travail, communications avec les collègues de la victime, etc. Ce genre de situation a des impacts importants sur l'organisation tout entière. Sur les victimes, mais aussi sur leurs collègues :

- **Une travailleuse canadienne sur trois a déclaré avoir été victime de violence conjugale et plus de la moitié ont indiqué que cette violence se poursuivait au travail.**
- **71 % des employeurs ont déjà vécu une situation où il s'avérait indispensable de protéger une victime de violence familiale.**

Voici **quelques signes** qui peuvent vous aider à reconnaître qu'une personne vit de la violence conjugale :

- Elle reçoit de nombreux appels ou messages textes personnels.
- Son conjoint passe souvent la voir au bureau, il l'attend à la sortie ou dans le stationnement.
- Elle arrive plus souvent en retard ou doit s'absenter.
- Elle s'isole du reste de l'équipe et se replie sur elle-même.
- Elle décline systématiquement les invitations aux activités.
- Elle n'arrive plus à accomplir toutes ses tâches et à tenir les délais.
- Elle est toujours sur ses gardes et semble anxieuse.
- Des signes physiques (ecchymoses ou autres)
- Un changement significatif du comportement (nervosité, fatigue, etc.) ou dans le rendement au travail (à la baisse)
- Des heures supplémentaires effectuées par la travailleuse ou le travailleur (la personne semble se réfugier dans son travail)
- Un problème soudain d'assiduité

Les femmes qui se séparent d'un conjoint violent courent de graves dangers durant la première année suivant la séparation. Si l'agresseur ne sait pas nécessairement où elle se trouve la plupart du temps,

IL SAURA LA TROUVER LORSQU'ELLE TRAVAILLE !!!



La violence conjugale se manifeste au travail parce que c'est là que la travailleuse est localisable. En effet, même si la femme a quitté son conjoint violent et qu'elle s'est placée en sécurité dans une maison d'hébergement, son conjoint sait où la trouver à son lieu de travail. De ce fait, l'employeur doit contrôler les risques pour la santé et sécurité au travail qui relèvent de son ressort. L'employeur peut offrir des mesures pour faire cesser les manifestations de la violence conjugale au travail et

protéger la travailleuse.

Un plan de sécurité individuel pour la travailleuse peut être mis en place. Par exemple :

- Modification d'horaire, affectation dans un autre bureau ou lieu de travail
- Modification du numéro de téléphone au travail ou de son adresse courriel, filtrage des appels
- Ne pas travailler seule
- Accompagnement à l'auto
- Mise en demeure à l'auteur des violences par l'employeur
- Affichage de la photo de l'auteur des violences à la réception
 - Quand appeler le 911
 - Application de toute ordonnance du tribunal
- Rondes plus fréquentes de l'agent de sécurité
- L'ajout d'un bouton panique qui relie la travailleuse à l'agent de sécurité
- L'autorisation de revenir travailler au bureau si la travailleuse est en télétravail

Votre équipe syndicale peut vous soutenir dans vos démarches avec l'Employeur et vous guider vers les ressources externes spécialisées. N'hésitez jamais à contacter votre bureau syndical.

Jacynthe Bruneau
VP responsable Condition féminine



Message de la Trésorerie

Bonjour à tous, lors de l'assemblée générale annuelle du 17 novembre 2021 s'est tenu un vote sur la perception de la cotisation syndicale. À savoir s'il était possible de percevoir celle-ci uniquement sur le salaire de base au lieu du salaire régulier. Lors du vote la proposition retenue faisait en sorte que pour une période de 2 ans la cotisation syndicale sera prélevée sur le salaire de base. La période de 2 ans nous permettant ainsi de mieux évaluer la baisse monétaire et le coût du service aux membres à maintenir.

Suite au vote l'employeur ne pouvait nous certifier la date du début de ce changement, à notre grande surprise c'est à partir de la paie #1 que la cotisation a été prélevée sur le salaire de base seulement.

Heureuse nouvelle ! Mais que faire de tout cet argent? Pourquoi ne pas le réinvestir à la source (retenu sur le salaire) et en profiter pour faire gonfler vos REER avec le REER du FondsFTQ, 30% de crédit d'impôt en plus de la réduction habituelle. Pour plus d'information vous pouvez communiquer avec moi (mstgermain19954@votreri.com) et je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

Petit truc si vous remboursez un RAP, ailleurs qu'au FondsFTQ, vous pourriez être admissible au crédit de 30%!!

C'est un pensez-y bien!

Michel St-Germain
Trésorier/intérim

Actions prioritaires 2022 du FIQ SPSMCQ

Pour vous présenter les actions prioritaires de cette année, je dois d'abord faire une certaine mise en contexte.

Lorsque se tient un Congrès, il y a toujours une réflexion qui est faite, une introspection, à savoir ce qui a été réalisé, ce qui doit être réalisé et sur la façon dont on va s'y prendre pour le faire. Lors de notre dernier Congrès, qui s'est tenu en juin 2021, la délégation a pu réfléchir sur le fait que depuis de nombreuses années, la FIQ, avec comme valeur d'être un syndicat de proposition, a apporté une multitude de solutions pour améliorer l'attraction et la rétention du personnel, pour améliorer la qualité des soins, la surcharge de travail, pour mettre fin au TSO. La FIQ a présenté des mémoires à l'Assemblée nationale, a fourni des données probantes, notamment sur le succès des projets pilotes sur les ratios professionnelles — patients. La FIQ a sollicité l'appui de la population, et nous l'avons. Nous avons multiplié les rencontres avec l'Employeur. Nous avons déposé des dizaines de milliers de griefs à la grandeur du Québec pour défendre les droits des professionnelles en soins.

Mais, de toute évidence, ce n'est pas suffisant pour obliger nos gouvernements à agir. Pourtant, un enjeu comme l'attraction et la rétention du personnel n'est pas du tout complexe et serait à notre portée. Les solutions sont très bien connues et archidocumentées depuis longtemps. La seule chose qui manque, c'est la volonté politique.

Dans le cadre du Congrès de juin 2021, on s'est demandé comment inverser cette tendance-là. Quels éléments nous pouvons utiliser pour changer les choses dans le réseau de la santé. Au fond, ce questionnement

n'est pas nouveau en soi. De Congrès en Congrès, on identifie 2 moyens à mettre en œuvre :

- Politiser davantage
- Mobiliser davantage.

- Quand on politise et mobilise : nous avons un appareil syndical fort.

Si on retourne à la base, dans une perspective historique, quelle est la raison d'être d'une organisation syndicale ? C'est de regrouper les gens d'un même milieu de travail afin d'avoir un meilleur rapport de force face à l'Employeur.

Comment le mouvement syndical a été en mesure d'arracher au patronat des gains substantiels et historiques en faveur des travailleuses et travailleurs ? C'est lorsque la majorité des intéressées sont mobilisées et en mesure de prendre des risques.

Actuellement, notre adversaire nous divise pour mieux régner. C'est comme s'il y avait trois entités : l'Employeur, le syndicat, et les membres. Alors que le syndicat, c'est d'abord et avant tout les membres. Le syndicat et les membres devraient être une seule et unique entité.

Et, c'est notre première action prioritaire pour l'année 2022 : politiser et mobiliser davantage pour avoir le rapport de force nécessaire pour faire changer les choses. Pas le syndicat d'un côté et les membres de l'autre, mais ensemble. Et pour ce faire, nous avons plusieurs activités de planifiées pour que l'on puisse se rencontrer régulièrement, avec cet objectif, notamment tout au long du mois des professionnelles en soins et au cours de l'été.

De plus, nous allons poursuivre le combat pour tout ce qui concerne la lutte contre le TSO et pour l'obtention d'une loi sur les ratios professionnelles-patients. Nous avons obtenu des avancées lors de la dernière négociation concernant les ratios, mais il faut continuer à exiger que ce soit une loi gouvernementale. C'est LA mesure structurante pouvant

répondre à une multitude d'enjeux touchant les professionnelles en soins. Partout où les ratios ont été implantés, des effets importants ont été observés sur l'attraction des postes, sur le TSO, sur la charge de travail et sur le nombre de maladies ou d'accidents professionnels. Une formation sur ce sujet sera offerte à toutes les membres cette année et des moyens d'action seront mis de l'avant, tant au niveau national qu'ici, localement.

Troisièmement, l'été 2022 comportera une période de maraudage. Dans la mesure où la force du nombre est notre principal levier pour faire avancer la cause des professionnelles en soins, préserver et consolider cette force unificatrice et rassembleuse est essentiel.

Et finalement, la préparation de la prochaine ronde de négociation doit impérativement faire partie de nos priorités. Bien que nous venons tout juste de négocier notre dernière convention collective et que son déploiement commence à peine, il est déjà temps de réfléchir à ce que nous devons mettre en place pour nous assurer que la prochaine négociation soit à la hauteur de nos aspirations. Déjà, à l'automne 2022, commenceront les consultations en ce sens.

Donc, l'année 2022 sera celle de la politisation et de la mobilisation. Nous poursuivrons notre lutte contre le TSO et pour l'obtention d'une loi sur les ratios. L'été 2022 sera celui où nous devons demeurer unies afin de pouvoir aborder la prochaine ronde de négociation avec toute la force de nos convictions !!!

Jacynthe Bruneau
VP responsable de la mobilisation



VOTRE CONVENTION COLLECTIVE



Nouveaux gains avec l'entrée vigueur de la convention collective

Votre équipe en relation de travail (RLT) vous présente les gains les plus importants mis de l'avant avec la nouvelle convention collective.

Gains monétaires :

- Augmentation du salaire de 2% par an. Cela équivaut à 6% pour la durée totale de la convention collective.
- Prime de reconnaissance de 3.5% en vigueur du 10 octobre 2021 jusqu'à la fin de la convention collective (31 mars 2023).
- Prime en CHSLD :
 - À l'heure actuelle, pour chaque tranche de 750 heures de travail auprès de la clientèle en CHSLD, un montant forfaitaire de 180 \$ était octroyé.
 - La nouvelle convention collective prévoit que la prime sera dorénavant sous forme horaire. Le taux sera de 1,49\$ à partir du 29 mai 2021 et passera à 1,52\$ à compter du 1^{er} avril 2022.
 - Pour celle travaillant à temps complet auprès de la clientèle en CHSLD, soit 37,5 h/sem., elles recevront la prime majorée en remplacement de la prime régulière, soit un taux horaire de 1,99\$ à partir du 29 mai 2021 et 2,03\$ à compter du 1^{er} avril 2022.
- Ajout d'une prime pour les unités de soins obstétricaux (Mère-Enfant) :
 - Prime spécifique de soins critiques équivalente à 6% du salaire horaire de base.

- Prime spécifique de soins critiques majorée e à 7% du salaire horaire de base en remplacement de la prime régulière pour celles travaillant un minimum de 16 jours/28 jours dans ce centre d'activité.
- Augmentation des primes de soir et de nuit majorée pour celles travaillant minimalement 16 jours/28 jours sur ces quarts de travail:
 - Pour la prime de soir majorée, celle-ci est à présent à 8% du salaire de base.
 - Pour la prime de nuit majorée, elle varie maintenant de 14% à 16% selon l'ancienneté de la salariée.
- Prime de fin de semaine en vigueur du quart de soir du vendredi au quart de nuit du lundi inclusivement :
 - Prime de 4% applicable au salaire de base.
 - Prime de 8% en remplacement de celle de 4% pour les salariées travaillant à temps complet dans un secteur 24/7.
- Les infirmières praticiennes passent maintenant au rangement 28 pour les échelles de salaires.

Gains concernant les conditions de travail :

- Le temps complet passe maintenant à 37,5 heures/semaine pour l'ensemble des professionnels de la catégorie 1 à l'exception des infirmières praticiennes spécialisées qui passent à 40 heures/semaine.
- Reconnaissances des années de services accumulées dans le réseau de la santé et des services sociaux aux fins de détermination du quantum de congé annuel. Vous pouvez envoyer aux ressources humaines votre relevé de la CARA ou de la REGOP comme preuve de ces années de services.
- Pour l'application de l'Annexe 1, ajout de l'admissibilité des salariées aux études à temps plein dans une même discipline ou une discipline connexe au titre d'emploi d'infirmières, d'infirmières auxiliaires et d'inhalothérapeutes.
- Possibilité pour une salariée travaillant à temps complet de soir de se prévaloir d'un congé supplémentaire l'amenant à travailler 9 jours/14 jours.

Pour le moment, nous n'avons pas encore de date pour les rétroactivités salariales ni pour l'application des primes d'obstétriques et de CHSLD tout comme l'application du 9/14 de soir. Cependant, sachez que nous rencontrons régulièrement l'employeur afin que le tout soit mis en vigueur le plus rapidement possible.

Nous vous rappelons que pour tout questionnement concernant la nouvelle convention collective, n'hésitez pas à en discuter avec votre équipe locale.

Votre équipe RLT FIQ SPSMCQ