
1RE ÉDITION



SPSME



1RE ÉDITION



JOURNAL INFORMATIF



BIENVENUE À TOUTES NOS MEMBRES,



C'est avec grand enthousiasme que nous lançons aujourd'hui votre tout nouveau journal syndical, un espace conçu spécialement pour vous, les professionnelles en soins de la Montérégie-Est. Ce journal se veut une voix qui résonne au cœur de notre communauté, un outil d'information, de mobilisation et d'échange.

Avec près de 4 500 membres, nous partageons une réalité commune, des défis uniques et une volonté collective de faire avancer notre profession.

Ce journal vous tiendra informées des enjeux qui nous concernent : les négociations en cours, les nouveautés en application dans nos milieux de travail, les bonnes façons de faire et bien sûr, les victoires syndicales. N'hésitez pas à partager vos idées, vos préoccupations ou vos suggestions pour enrichir le contenu de nos prochaines éditions.

Ensemble, nous pouvons faire de cet outil un levier puissant pour défendre nos droits, renforcer nos acquis et bâtir un avenir meilleur pour nous toutes.

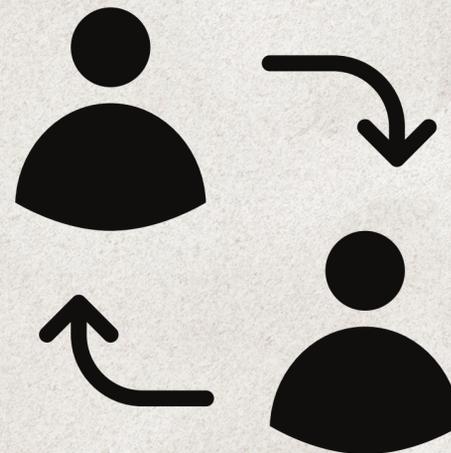
Merci de faire partie de cette belle aventure collective. Nous sommes fières de représenter des professions aussi essentielles et de travailler chaque jour pour faire entendre votre voix.

Bonne lecture, et à bientôt dans nos prochaines éditions !

Avec solidarité
Brigitte Petrie, Présidente

DÉLAI DE MUTATION

Lors de l'obtention d'un poste, l'employeur doit effectuer votre mutation sur ce nouveau poste dans un délai maximum de 90 jours à défaut de quoi, il doit, sur demande de notre part, fournir la raison du non-respect de ce délai. Si ce délai n'est pas respecté, nous vous invitons à nous contacter.



REHAUSSEMENT

En vertu de la Lettre d'entente #3, vous pouvez demander un rehaussement via le formulaire disponible sur l'intranet dans votre espace employé sous l'onglet affichage de poste – rehaussement – FIQ. Dans les centres d'activités 24/7, l'employeur est dans l'obligation de vous rehausser à temps complet à la demande. Dans les autres centres d'activités, le rehaussement est aussi possible après analyse des besoins par le gestionnaire. Pour d'autres situations, il faut contacter le bureau syndical.

ABOLITION DE POSTE

Comme vous avez pu le constater, notre employeur ainsi que l'ensemble des employeurs du réseau public de la santé ont procédé à l'abolition de plusieurs postes en invoquant le contexte budgétaire et l'obligation de faire des économies.

Au CISSSME, plusieurs postes d'équipe volante ont été abolis mais cela n'a aucun impact. L'employeur a aussi choisi d'abolir des postes vacants non dotés en nous disant que ce sont des postes de sur titularisation créés pendant la COVID. Nous demeurons attentifs à tous ces changements et faisons les interventions nécessaires.

À la FIQ-SPSME, nous sommes présentement en train d'évaluer l'impact de ces abolitions sur les structures de centres d'activités. Pour l'instant, aucune de nos membres titulaires n'a subi d'abolition de poste. Si jamais des abolitions de postes avec titulaires ont lieu, nous accompagnerons chaque personne visée et des clauses sont prévues dans les conventions collectives pour atténuer les impacts.



CONGÉ ANNUEL EN INVALIDITÉ : N'oubliez pas de le reporter !!!



Nous souhaitons vous rappeler une importante disposition de notre convention collective locale concernant le report de vos vacances en cas d'invalidité. Selon les termes de notre convention collective, il est essentiel de faire une demande de report avant le début de vos vacances si vous êtes en situation d'invalidité. Une fois votre congé annuel débuté, il vous sera impossible de les reporter. Cette procédure vise à garantir que vos droits soient respectés et que vous bénéficiiez de vos congés lorsque vous êtes en mesure de le faire et en pleine santé. Sachez aussi que l'utilisation de vos congés annuels pendant une période d'invalidité pourrait apporter des problématiques au moment où vous serez indemnisée par l'assureur soit à compter de 104 semaines d'invalidité. Nous vous encourageons donc à vous informer sur vos droits.

PGR
PGR
PGR

Si quelqu'un a fait un quart en temps régulier ou en temps supplémentaire et vous pensez que ce quart aurait dû vous revenir, appelez au bureau syndical. Nous avons besoin que vous nous donniez la date, le quart ainsi que le nom de la personne qui a fait le quart en question. Les agentes vont faire une analyse et déposerons une réclamation de quart auprès de la GAR. Vous avez 30 jours à partir de la date du quart en temps supplémentaire pour faire une réclamation.



Depuis novembre, l'employeur annule des quarts de temps supplémentaire et fait du non remplacement sur les unités de soins. Le syndicat n'est pas en accord avec cette décision, d'autant plus qu'il ne donne pas toujours les quarts comme prévu à la convention collective. L'application Evolia utilisée par l'employeur ne fait pas partie de la convention collective et l'employeur brime les droits de plusieurs membres.

TS
TS
TS



LMRSST

Saviez-vous que de nouvelles facettes de la Loi en matière de santé et sécurité au travail doivent être mises en place ? Il s'agit de la LMRSST (Loi modifiant le régime de santé et sécurité du travail). Cette loi s'appliquera en deux volets: d'abord, par le régime intérimaire et, ensuite, ce sera la mise en place du régime permanent.

Depuis plus d'un an déjà, nous travaillons, en comité paritaire, à mettre en place le régime dit « intérimaire » de la LMRSST. Le régime intérimaire permet aux parties de mettre en place les représentantes en santé et sécurité du travail (RSS) désignées par les syndicats, ainsi que les comités de santé et sécurité du travail. Comme nous sommes dans le régime intérimaire actuellement, cela nous permet de s'ajuster à ce gros changement dans le réseau de la santé, auquel cas nous en sommes réjouies.

Après plusieurs mois de discussion, l'automne dernier, les RSS du CISSSME ont été élues dans leur regroupement respectif et ont débuté leurs fonctions dans ce même regroupement. Attention, une RSS, à ce stade-ci, représente toutes les travailleuses du regroupement. Vous avez très certainement rencontré votre RSS. Elles ont débuté leur premier mandat qui est de faire la visite des lieux afin de s'assurer de leur sécurité en relevant les problématiques constatées. Les fonctions des RSS sont claires, mais pas totalement en activité encore. Leur rôle et leur mandat iront en augmentant dans les prochains mois dans le but qu'elles puissent effectuer l'ensemble de leur mandat lors de l'application du régime permanent qui devrait être en 2025. Si vous ne connaissez pas les regroupements, à titre de rappel, les voici au nombre de 10 regroupements, actuels, déterminés en comité paritaire:

Liste des regroupements

- CLSC, centre de vaccination et dépistage (Secteur Sorel-Tracy et Saint-Hyacinthe), GMF-U St-Hyacinthe;
- CLSC, centre de vaccination et dépistage (Secteur Longueuil) – centre multifonctionnel(90, Coteau-Rouge) GMF-U des Montérégiennes;
- Hôtel-Dieu de Sorel;
- Centre jeunesse – Psychosocial;
- Centre jeunesse – Réadaptation;
- Hôpital Pierre-Boucher;
- Centres d'hébergement de soins de longue durée (Secteur Sorel-Tracy et Saint-Hyacinthe) – Maison des aînés;
- Centres d'hébergement de soins de longue durée – Maison des aînés (Secteur Longueuil);
- Hôpital Honoré-Mercier;
- Centres administratifs.

En ce moment, vos RSS sont libérées de leur travail quelques jours par semaine, selon les barèmes de la loi ou ceux déterminés entre les parties. Sachez qu'elles portent habituellement un brassard pour mieux s'identifier. À ce stade-ci, elles relèvent les risques pour la santé et sécurité des travailleuses. Si vous les apercevez et avez constaté un risque pour la santé et sécurité, faites-lui en part.

En janvier, nous avons travaillé la mise en place des Comités de santé et sécurité par regroupement tel que le prévoit la loi afin d'être, espérons-le, complètement opérationnels pour l'entrée en vigueur du régime permanent.

Selon nous, la mise en place de la LMRSST permettra d'améliorer les mécanismes de prévention de la santé et sécurité de nos membres et ainsi permettre un réel exercice de prévention en milieu de travail, tant au niveau de la santé physique que psychologique.

En attendant, le reste des travaux et la fin du régime intérimaire, il est important de rappeler que vous devez déclarer toutes situations qui peuvent être dangereuses via les DEÀ (Déclaration d'événement accidentel ou à risque).



ÉCHANGE TRAVAIL / ÉCHANGE CONGÉ

L'

échange travail / échange congé (ET/EC) avec soi-même est une pratique qui mérite d'être examinée de près notamment, pour les impacts potentiels quant au calcul de l'assurance salaire. Personne n'est à l'abri d'une invalidité. C'est notre devoir de bien vous informer à ce sujet.

D'abord, qu'est-ce qu'un échange travail/échange congé avec soi-même ? Il s'agit d'un échange d'une journée de travail dans la semaine ou dans la quinzaine afin de bénéficier d'une autre journée de congé dans la semaine ou dans la quinzaine. Cette pratique, permise par l'employeur, peut sembler intéressante et avantageuse pour votre horaire et votre conciliation travail / vie personnelle / famille, nous en sommes bien conscientes, toutefois, cet échange soulève également des problématiques importantes concernant votre protection salariale si, malheureusement, vous vous retrouvez en invalidité. Malgré nos contestations en cours en ce moment, les journées ET/EC ne sont pas comptabilisées pour l'instant dans le calcul d'assurance salaire, ce qui aura pour effet de diminuer votre prestation.

Il vous appartient maintenant de prendre une décision éclairée sur le sujet.

Nous sommes disponibles pour répondre à vos questions, si vous croyez être lésées dans vos prestations d'assurance salaire.



**CONCOURS
CONCOURS
CONCOURS
CONCOURS
CONCOURS**



<https://forms.gle/13FJhrjqRb2Q1LgB8>

COMITÉ DE LA CONDITION FÉMININE



Le 10 mars 2025, l'équipe syndicale FIQ-SPSME et le comité condition féminine seront heureuses de vous accueillir pour célébrer la Journée internationale des droits des Femmes. Surveillez notre page Facebook pour tous les détails.





VACANCES

La période de choix de vacances d'été sera du 1er au 15 mars 2025. Voici des points que vous devez savoir:

- La période de vacances d'été est du 25 mai au 4 octobre 2025 (19 semaines) et les quotas doivent être suffisants à l'intérieur de cette période;
- Toutes les membres ont droit à 3 semaines continues; si une semaine est disponible et les semaines collées ne le sont pas, vous pouvez demander les semaines collées et inscrire un deuxième choix de vacances;
- Nouveauté avec la nouvelle convention collective : Les membres avec 19 ans de service au 30 avril ont dorénavant droit à 4 semaines de vacances; (pour l'été 2025, le prorata applicable sera ajusté avant le 30 avril 2025)
- Tous les titres d'emploi d'un même regroupement doivent choisir leurs vacances sur le même calendrier d'un centre d'activités pour le même quart de travail. (Ex. : infirmière-ASI-infirmière clinicienne, IPAC, conseillère et CEPI doivent choisir toutes ensemble);



PACTE DE SOLIDARITÉ



L'année 2023 a marqué un tournant pour la Fédération avec sa première grève en plus de 25 ans, accompagnée d'un vote exemplaire en faveur d'un mandat de grève. En prévision de ce mouvement, les membres ont adopté en mars 2023 un pacte de solidarité pour compenser les pertes financières engendrées par les jours de grève. Au total, quatre séquences de grève, représentant huit jours, ont été vécues. Maintenant que le conflit est résolu, les démarches pour rembourser les indemnités liées aux pertes subies pendant la grève peuvent commencer.

À venir :

- Assemblée générale (Présentation du pacte et ces modalités) - 4 et 5 Février 2025;
- Préparation des chèques d'indemnité aux membres;
- Distribution des sommes via tournées;

Points importants à retenir:

- 23 janvier 2025 - Application des nouveaux taux horaire;
- 20 février 2025 - Versement de la rétroactivité salariale;
- 120 jours suivant la signature pour appliquer les autres primes négociées et verser la rétroactivité au 15 décembre 2024 sur celles-ci. Les travaux sont toujours en cours, la date précise vous sera transmise dès qu'elle sera connue.

NÉGO



NÉGOCIATION

Signature de la nouvelle convention collective 2024-2028 : un jalon important pour les membres de la FIQ

Le 5 décembre 2024, la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et le gouvernement ont officiellement signé la nouvelle convention collective pour la période 2024-2028, mettant ainsi un terme aux longues négociations. Ce document, qui a pris effet dès le 15 décembre, inclut des avancées majeures, notamment une prime pour périodes critiques, et il jette les bases d'améliorations concrètes pour les conditions de travail des professionnelles en soins.

La signature de cet accord marquait toutefois le début d'une étape cruciale : celle de son application. Il est essentiel que les nouveaux textes soient correctement mis en œuvre par les employeurs. Les membres jouent ici un rôle clé en surveillant cette mise en place et en rapportant toutes irrégularités aux représentantes syndicales.

Parmi les points importants, les augmentations salariales, rétroactives au 1^{er} avril 2023, seront déployées selon un calendrier précis. Les ajustements des échelles de salaire et des primes existantes devront être effectués d'ici le 23 janvier 2025, suivis du versement de la rétroactivité salariale, prévu autour 20 février 2025. Les nouvelles primes négociées seront appliquées dans les 120 jours suivant la signature, avec des détails à venir et les rétroactivités également.

Enfin, la prime pour périodes critiques, jusqu'au 31 janvier 2025, est entrée en vigueur le 15 décembre 2024, avec un premier versement fait le 9 janvier 2025. Nous retrouverons cette prime pour la période estivale. Une prime pour tout le monde sans exception.

Cette période inclura également des ajustements couvrant les personnes en congés (RQAP, CNESST, SAAQ) ou ayant quitté leur poste pendant la période concernée. Vous serez informées si des démarches sont à faire pour vos dossiers.

Cet accord reflète des gains significatifs pour les membres, mais son succès repose sur un suivi rigoureux et une vigilance collective pour s'assurer que toutes les dispositions soient respectées et appliquées. Nous comptons donc sur vous pour nous interpeller si vous voyez des irrégularités. Nous sommes-là pour vous !

PROCESSUS DE RECONNAISSANCE D'ANCIENNETÉ

Le processus concernant la reconnaissance de l'ancienneté est prévu à la suite de la fusion de Santé Québec. Il nécessite la participation active des salariées et le respect des procédures et délais établis.

Reconnaissance de l'ancienneté perdue suite à un changement d'établissement dans le RSSS

- Conditions : Concerne les salariées ayant perdu de l'ancienneté en changeant d'établissement dans le RSSS, à condition qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un an entre les deux emplois.
- Échéancier :
 - Décembre 2024 - Mars 2025 : Les salariées devront donner leur consentement pour permettre le recensement des emplois antérieurs.
 - Avril 2025 : L'employeur fournira un rapport de recensement d'ancienneté.
 - Mai 2025 : Les salariées vérifieront l'exactitude du rapport et soumettront toute demande d'ajout accompagnée d'attestations d'ancienneté obtenues auprès de leurs anciens employeurs.
- Responsabilité : La salariée doit fournir les preuves nécessaires à la reconnaissance de son ancienneté.