



Vol 22 | No 5 | Déc. 2009

Conseil fédéral des
1^{er}, 2 et 3 décembre 2009

EN ACTION

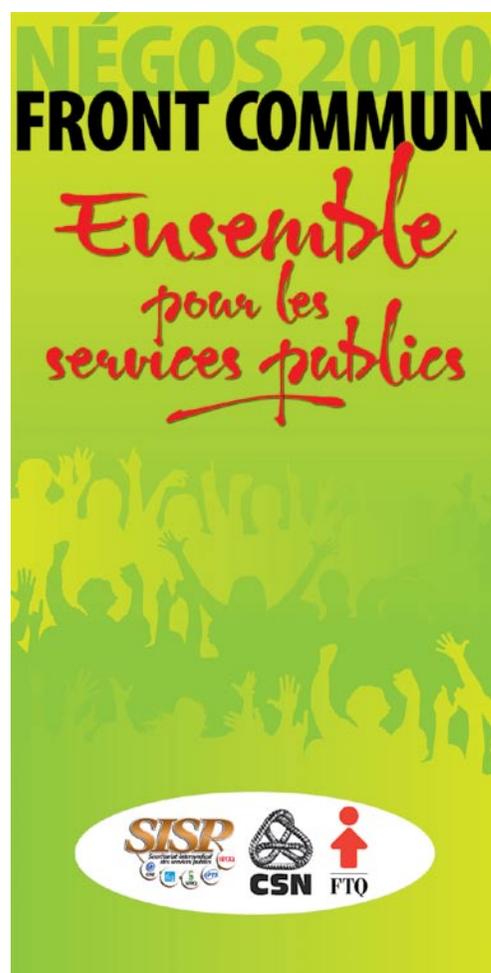
FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC | www.fiqsante.qc.ca

DES OFFRES DÉCEVANTES

Le 30 octobre dernier, le Front commun (SISP-CSN-FTQ) a déposé ses demandes sur la retraite, les disparités régionales, les droits parentaux et les salaires. Un mois plus tard, soit le 30 novembre 2009, les représentants du Conseil du trésor (C.T.) ont déposé leurs offres sur les quatre matières négociées à la table centrale du Front commun.



Dépôt intersectoriel à Québec, le 30 octobre 2009
Photo de Clément Allard



Cette rencontre a essentiellement consisté en une brève présentation du dépôt par le porte-parole du C.T. aux organisations membres du Front commun. Une prochaine rencontre est prévue le 11 décembre.

Voici, en résumé, le contenu du dépôt du C.T. :

LES OFFRES SALARIALES

Une hausse maximale de 7 %, sur cinq ans, incluant tous les coûts de main-d'œuvre, c'est-à-dire l'ensemble des demandes de toutes les organisations syndicales représentant les salarié-e-s des secteurs public et parapublic.

Une possibilité, pour les deux dernières années, de participer à l'enrichissement en fonction de la croissance économique si, et seulement si, l'objectif de l'équilibre budgétaire est atteint.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Le gouvernement suggère que les sommes générées par des améliorations de la productivité et de l'efficacité ou par une révision de l'organisation du travail puissent être utilisées pour résoudre certaines problématiques sectorielles convenues entre les parties.

LOI-CADRE SUR LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

L'une des revendications du Front commun est la mise en place d'un comité de travail dont le mandat serait d'élaborer une loi-cadre favorisant la conciliation famille-travail dans les milieux de travail. Le C.T. a répondu n'avoir aucune intention de négocier une telle loi.

DROITS PARENTAUX

En ce qui concerne les droits parentaux, la demande du Front commun est à

l'effet d'harmoniser les contenus des différentes lois avec ceux des conventions collectives. Le gouvernement est favorable à la mise en place d'un comité paritaire pour faire l'analyse des concordances possibles avec certaines lois comme la Loi sur les normes du travail. Ce comité fera rapport à la table centrale de négociation.

AUTRES

Le gouvernement a également fait part de son intérêt sur deux autres sujets, soit la relativité salariale et la poursuite des discussions sur le régime de négociation. Ce dernier point se ferait, bien entendu, après la conclusion d'une entente.

Le site Internet de la Fédération <www.fiqsante.qc.ca> demeure une excellente source d'information sur le sujet. ■

Joyeux Noël!



POSTE-PUBLICATION
Convention 40007983

(adresse de retour)
FIQ Québec | 1260, boul. Lebourgneuf,
bur. 300, Québec (Québec) G2K 2G2

MOT DE LA PRÉSIDENTE

FIQ en Action, vol. 22, n° 5, décembre 2009 | Publié par le service Communication-Information après chaque instance de la FIQ | Tirage : 58 700 exemplaires | Conception graphique : Nolin | Montage graphique : Josée Roy | Photographies : Jacques Lavallée | Impression : Solisco-Charactera | Toute reproduction de textes ou d'extraits doit porter la mention « reproduit de la publication *FIQ en Action* » | ISSN : 1913-1739 (Imprimé) | ISSN : 1913-1747 (En ligne) | www.fiqsante.qc.ca | info@fiqsante.qc.ca



LES OFFRES DU GOUVERNEMENT SERAIENT-ELLES UN GEL DE SALAIRE DÉGUISÉ ?

Régine Daurand

Le 30 novembre dernier, le gouvernement du Québec a déposé ses offres au Front commun et, à la lumière des propositions décevantes du Conseil du trésor, nul doute que les prochains mois de négociation seront difficiles.

Il faut le dire, la ministre Monique Gagnon-Tremblay a manœuvré habilement en laissant croire publiquement qu'elle a résisté au gel de salaire. Mais dans les faits, offre-t-elle réellement des augmentations de salaire aux 475 000 employé-e-s de l'État ? Rien n'est moins sûr.

Il convient de rappeler que le Front commun demande une augmentation de salaire de 11,25 %, sur trois ans, incluant le rattrapage salarial. Quant à lui, le gouvernement offre une augmentation limitée à 7 %, sur cinq ans, incluant les coûts liés au maintien de l'équité salariale, à la relativité salariale, aux régimes de retraite et aux correctifs apportés, le cas échéant, aux problématiques sectorielles. En somme, cela voudrait dire une augmentation de 1,4 % par année, et ce, pour couvrir tous les coûts de main-d'œuvre. L'écart entre les demandes du Front commun et les offres du gouvernement est considérable. La ministre du Conseil du trésor a peut-être témoigné positivement de son désir de négocier en déposant ses offres 30 jours après le dépôt des demandes du Front commun, mais cela n'est pas suffisant. Encore faut-il que les offres soient à

la hauteur de ce que les employé-e-s de l'État méritent.

La partie n'est pas gagnée et, au cours des prochains mois, il faudra faire preuve de solidarité et de détermination pour faire entendre raison à ce gouvernement. Le secteur public perd de plus en plus de terrain. Le 26 novembre dernier, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a confirmé les prétentions du Front commun : les salaires versés dans la fonction publique et dans les réseaux de la santé et de l'éducation sont 8,7 % plus bas que ceux versés dans les autres secteurs de l'économie pour des emplois comparables. Le gouvernement doit faire un effort. La qualité des services publics passe nécessairement par l'amélioration des conditions de travail et salariales des employé-e-s de l'État.

Le gouvernement du Québec proclamera sur toutes les tribunes que les finances publiques sont en mauvaise posture et que tout le monde devra mettre l'épaule à la roue. Cependant, ce qu'il ne dira pas, c'est que ces milliers de femmes et d'hommes dispensant les services publics ne peuvent plus continuer

de s'appauvrir d'année en année. En 2005, ce même gouvernement a mis fin abruptement à la négociation en gelant les salaires pour les deux premières années et en n'offrant qu'une augmentation de 2 % pour les quatre années suivantes. Pourtant, la situation économique du Québec se portait alors plutôt bien.

Quel sera donc le bon moment pour répondre aux revendications justifiées des 475 000 employé-e-s de l'État ? Le gouvernement devra faire des choix politiques. Les problèmes d'attraction et de rétention du personnel sont criants et ces pénuries de main-d'œuvre ne pourront se résorber sans qu'il n'offre à ses salarié-e-s des conditions de travail et des salaires décentes.

Ce dépôt des offres patronales n'est que le début de la négociation. Son contenu n'est pas à la hauteur des demandes des salarié-e-s de l'État, mais il faut garder espoir. Les membres des organisations du Front commun, dont celles de la FIQ, devront être unis et mobilisés afin de maintenir la pression sur le gouvernement dans le but de lui faire entendre raison. ■

LE PORTE-PAROLE DU SISP-N AU CONSEIL FÉDÉRAL



Brent Tweddell, porte-parole du SISP-N

Lorsqu'est venu le temps de choisir le porte-parole de la prochaine négociation dans le secteur public, les membres du Secrétariat intersyndical des services publics (SISP) ont confié le mandat à Brent Tweddell, directeur de la négociation nationale et de la sécurité sociale à la CSQ. Dans le cadre de ses fonctions, le porte-parole du SISP-Négociation, en collaboration avec les coordonnateurs de chaque organisation membre du SISP, doit élaborer la stratégie générale en ce qui a trait aux clauses salariales, aux droits parentaux, à la retraite et aux disparités régionales.

Lors du conseil fédéral, monsieur Tweddell est venu s'entretenir avec les déléguées de la FIQ et a fait le point sur l'avancement des dossiers du SISP-N. Il a notamment laissé savoir à la délégation que tous les groupes avaient déposé, à la fin octobre, leurs revendications aux niveaux sectoriel et intersectoriel. Il a cependant précisé que, au niveau sectoriel, chaque organisation demeurait le maître d'œuvre de ses demandes. Quant aux dépôts patronaux intersectoriels, ils ont été reçus le 30 novembre dernier. « Le défi est énorme et le plus difficile est à venir, mais jusqu'à maintenant, le plan se déroule comme prévu », a conclu Brent Tweddell. ■

RREGOP : LA RÉPONSE DU CONSEIL DU TRÉSOR

Le 18 novembre dernier, le Conseil du trésor (C.T.) a déposé ses offres concernant la retraite. De façon générale, ses préoccupations rejoignent celles du Front commun, mais il y a toutefois des divergences sur certaines positions. Voici l'essentiel de ce qui est discuté :



LE FINANCEMENT DU RÉGIME ET LA DÉTERMINATION DU TAUX DE COTISATION

Afin d'assurer la sécurité des prestations et de maintenir un taux de cotisation le plus stable possible pour les 475 000 employé-e-s de l'État, il est urgent de modifier le financement du RREGOP. Le C.T. se dit prêt à modifier la méthode actuarielle actuelle et à passer à la méthode de prime unique. Bien qu'à l'égard de cette nouvelle méthode certains paramètres soient identiques, il demeure des distinctions essentielles sur lesquelles le Front commun devra négocier.

La formule de cotisation

Actuellement, la formule de cotisation au RREGOP est :
Taux de cotisation X (salaire - 35 % MGA).

La demande du Front commun est de modifier la formule et de remplacer l'exemption de 35 % par une exemption de 25 % du MGA, tout en déterminant un nouveau taux de cotisation. Avec cette modification, la cotisation des haut salarié-e-s sera moins élevée et celle des bas salarié-e-s sera augmentée. Le Front commun demande donc que le gouvernement assume cette augmentation.

Le gouvernement accepte qu'à compter du 1^{er} janvier 2011, la formule de cotisation au RREGOP soit modifiée dans la mesure où le financement est assuré par les salarié-e-s et administré par la CARRA.

L'indexation

Lorsque les conditions de solvabilité le permettront, la formule d'indexation s'appliquant aux années cotisées entre le 1^{er} juillet 1982 et le 31 décembre 1999 (IPC - 3 %) serait remplacée par la suivante : IPC - 3 %, avec un minimum de 50 % de l'IPC. L'application de cette mesure est préalable à toute utilisation d'une partie ou de l'entièreté d'un surplus qui excède 20 % du passif actuariel.

Ainsi, toute personne participante, active ou retraitée, ayant des années cotisées pendant cette période bénéficierait de cette modification. Le gouvernement est silencieux à cette demande.

Le déplafonnement

Le maximum de 35 années de service reconnues aux fins de calcul de la rente serait aboli. Ainsi, une participante continuerait de cotiser au régime après 35 années de service et poursuivrait son accumulation de bénéfices retraite.

À compter du 1^{er} janvier 2011, le gouvernement propose que le maximum de 35 années de service aux fins de calcul soit augmenté à 38 années. Une participante au RREGOP pourrait accumuler une rente pouvant totaliser jusqu'à 76 % de son salaire des cinq meilleures années.

LE GOUVERNEMENT RÉCLAME, À COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2011, LES MODIFICATIONS SUIVANTES : 55 ans, âge minimal pour la retraite

Actuellement, une personne est admissible à la retraite si elle a 55 ans ou si elle totalise 35 années de service aux fins d'admissibilité. En conséquence, dans la mesure où elle a cumulé 35 années de service, une personne peut quitter à la retraite avant d'avoir 55 ans. Avec la demande du C.T., elle devrait attendre d'avoir 55 ans pour partir.

Majoration de la réduction actuarielle qui est actuellement de 4 %

Au RREGOP, une personne peut quitter à la retraite, sans réduction actuarielle, lorsqu'elle a 60 ans ou qu'elle totalise 35 années de service aux fins d'admissibilité. Lorsqu'une participante est admissible à la retraite, mais que l'un de ces critères n'est pas atteint, une réduction de 4 % par année d'anticipation est appliquée sur la rente de retraite. Le gouvernement propose une augmentation de cette réduction pour celles et ceux qui quitteraient avant d'avoir 60 ans ou 35 années de service aux fins d'admissibilité.

Clauses de retour au travail resserrées

Le gouvernement désire imposer un délai aux personnes retraitées avant qu'elles ne puissent revenir au travail chez un employeur visé par le RREGOP.

Tarifification des rachats

Une mise à jour des grilles servant à la tarification des rachats de congés sans traitement est réclamée. Cette nouvelle tarification serait basée sur les hypothèses servant aux évaluations au 31 décembre 2008 et serait mise à jour à chaque évaluation actuarielle.

Entre temps, le C.T. propose que le coût des rachats soit au moins égal au coût d'un rachat fait à l'intérieur de 6 mois du retour d'un congé sans traitement.

Crédits de rente

Le gouvernement propose de mettre fin à la possibilité d'acquiescer du service antérieur au RREGOP (crédits de rente).

Banque de 90 jours

Le gouvernement souhaite mettre fin à la banque de 90 jours. Cette banque est ajoutée automatiquement par la CARRA lors de la prise de retraite et sert à combler les périodes d'absence sans salaire survenues au cours de la carrière de la participante.

Clarification des notions d'employé-e-s visé-e-s et d'employeurs admissibles

Le gouvernement propose la mise sur pied d'un comité afin de clarifier ces notions. ■

D'autres rencontres sont prévues prochainement afin de discuter des demandes du gouvernement et d'en arriver à une entente négociée.



Au CEPSUM, le 29 octobre 2009
Photo de Clément Allard

MOBILISATION : LES MEMBRES DE LA FIQ RÉPONDENT PRÉSENTES !

Au cours des dernières semaines, les premiers évènements de mobilisation en lien avec la négociation nationale ont eu lieu et il ne fait aucun doute que les membres de la Fédération ont répondu positivement à l'appel. Lors du conseil fédéral, le bilan de l'activité reliée au dépôt intersectoriel de même que celui de la grande tournée du Front commun ont été présentés.

UNE TOURNÉE SANS PRÉCÉDENT

Le succès de la grande tournée du Front commun est sans équivoque. Ce sont plus de 9 500 personnes, membres des différentes organisations, qui ont participé aux activités organisées dans les 13 régions visitées. Que ce soit lors des assemblées publiques, des visites de lieux de travail, du grand rassemblement au Complexe sportif de l'Université de Montréal (CEPSUM) ou du dépôt des revendications à Québec, plusieurs centaines de membres de la Fédération étaient présentes. De plus, une très grande majorité des syndicats locaux affiliés à la Fédération ont procédé, en collaboration avec leurs partenaires syndicaux locaux du Front commun, à un dépôt symbolique auprès de leur employeur.

UN DÉPÔT SECTORIEL HISTORIQUE

Il n'y a pas que le Front commun qui est historique : la manifestation lors du dépôt des demandes sectorielles fut également une première. En effet, le 29 octobre dernier, des centaines de déléguées de la Fédération ont soutenu le comité de négociation quelques minutes avant que celui-ci ne rencontre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux. Pour la première fois, la Fédération organisait un tel évènement lors d'un dépôt de projet de convention collective. ■

UN DÉPÔT : DES PRÉOCCUPATIONS COMMUNES



Francine Savard, conseillère syndicale,
porte-parole à la table sectorielle

Le 29 octobre 2009, l'équipe de la coordination et les membres du comité de négociation de la FIQ ont déposé au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux l'ensemble de leurs demandes, à l'exception de celles liées aux titres d'emplois.

La porte-parole de la Fédération, Francine Savard, a fait part aux représentants patronaux des préoccupations des professionnelles en soins concernant la conjoncture actuelle et future du réseau de la santé. Ainsi, l'essoufflement, l'épuisement, les heures supplémentaires obligatoires, le manque de personnel et la dégradation des conditions de travail et de la qualité de vie au travail sont le lot des professionnelles en soins.

L'ensemble des revendications déposées par l'équipe de négociation sont novatrices : elles représentent un virage important et nécessaire en plus de favoriser l'attraction et la rétention des professionnelles en soins. L'un des objectifs poursuivis est de changer l'image que projette le milieu de la santé afin d'attirer une relève professionnelle et de retenir une main-d'œuvre expérimentée. La partie patronale a affirmé avoir les mêmes préoccupations à l'effet de rendre attractif le réseau et de retenir l'expertise.

Le dépôt des demandes concernant les titres d'emplois a été fait le 7 décembre 2009; quant au dépôt des offres de la partie patronale, au moment de mettre sous presse le *FIQ en Action*, il doit être fait avant les Fêtes. ■



Dépôt sectoriel de la FIQ à Montréal,
le 29 octobre 2009

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE : 13^e ANNIVERSAIRE

Au Québec, la Loi sur l'équité salariale est entrée en vigueur le 21 novembre 1996. Il y a donc 13 ans que les entreprises québécoises de 10 salarié-e-s et plus doivent s'assurer que la rémunération qu'elles offrent est absente de biais sexiste.

Un rapport sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale a été présenté par le ministre du Travail en novembre 2006, soit 10 ans après son adoption. Selon les données proposées dans ce rapport, environ 47 % des entreprises assujetties à la loi avaient alors terminé leur exercice d'équité salariale et le pourcentage moyen d'ajustement accordé était de 6,5 %.

Sans être intentionnelle, la discrimination systémique est pourtant bien souvent invisible. Il est donc essentiel de s'assurer que cette équité salariale, acquise après la mise en place d'un programme particulier, soit appliquée et maintenue. Selon l'information tirée d'un sondage réalisé par la Commission de l'équité salariale (CÉS) en 2004, seulement 14 % des entreprises disant avoir terminé leur exercice d'équité salariale déclaraient avoir apporté des modifications afin de maintenir cette équité. Par contre, près de 80 % des entreprises disant n'avoir apporté aucune modification avaient pourtant apporté certains changements.

L'ÉQUITÉ ET LES SALARIÉES DE LA SANTÉ, DES SERVICES SOCIAUX ET DE L'ÉDUCATION

Les travaux entourant le programme d'équité salariale ont débuté en 1998, mais ce n'est qu'en 2006 qu'une entente est intervenue. Ces travaux comprenaient l'évaluation de 354 catégories d'emplois et visaient 407 000 personnes.

Le Conseil du trésor doit maintenant s'assurer que l'équité salariale est maintenue dans son entreprise. À plus d'une reprise au cours de l'année 2008, la Fédération est intervenue auprès du gouvernement afin de procéder conjointement à l'exercice d'évaluation du maintien.

Le 12 janvier 2009, n'obtenant aucune réponse satisfaisante, la responsable politique du secteur Négociation, Sylvie Savard, adressait au Secrétariat du Conseil du trésor ainsi qu'au ministère de la Santé et des Services sociaux, une lettre demandant explicitement que les parties procèdent à l'exercice de l'évaluation du maintien.

Le 24 avril 2009, la FIQ déposait une plainte à la CÉS après avoir constaté que, dans certaines situations vécues dans le réseau, l'équité salariale pouvait ne pas être maintenue. Une démarche similaire était également entreprise par une professionnelle en soins.

QUE S'EST-IL PASSÉ EN 2009 ?

Le 12 mars 2009, le gouvernement déposait le projet de loi 25 visant à apporter plusieurs modifications à la Loi sur l'équité salariale. Ce projet a finalement été adopté en mai.

EN QUOI CONSISTE L'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ?

Cet exercice vise essentiellement à s'assurer que, dans l'entreprise, les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent toujours une rémunération égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente.

QUI EN EST RESPONSABLE ?

Il appartient à l'employeur d'évaluer les tâches et les fonctions afin de s'assurer du maintien du programme d'équité. Toutefois, il peut faire cette évaluation seul ou en comité de maintien, c'est-à-dire avec les divers groupes de personnes salariées de son entreprise ou conjointement avec l'association accréditée, si cette association a bénéficié d'un programme distinct.

QUELS SONT LES ÉVÈNEMENTS POUVANT GÉNÉRER DES AJUSTEMENTS ?

Il y a notamment la création ou la disparition d'une catégorie d'emploi, tant féminine que masculine, et une modification dans les tâches pouvant influencer la valeur d'une catégorie d'emploi.

QUELS SONT LES DÉLAIS POUR ÉVALUER LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ET LE VERSEMENT DES AJUSTEMENTS SALARIAUX, S'IL Y A LIEU ?

Tous les cinq ans, après l'affichage de l'exercice d'équité salariale complété, ou à compter de la date où l'exercice aurait dû être complété. Un employeur qui dérogerait à son obligation de faire une évaluation de maintien au 31 décembre 2010 serait assujetti à verser les ajustements, rétroactifs au 31 décembre 2010, ainsi que des intérêts calculés au taux légal. Aucun étalement des correctifs n'est autorisé.

QUELS SONT LES CHANGEMENTS SURVENUS DANS L'ENTREPRISE QUI CONCERNENT DES CATÉGORIES D'EMPLOIS REPRÉSENTÉES PAR LA FÉDÉRATION ?

Après 2001, il y a eu création de plusieurs titres d'emplois à prédominance féminine, soit l'infirmière conseillère en soins, l'infirmière première assistante en chirurgie et

l'infirmière praticienne spécialisée. Ces trois catégories d'emplois n'ont donc pu être évaluées au moment où le programme d'équité salariale devait être complété, soit en 2001.

Même si elle a été adoptée en 2002, la Loi 90 modifiant certains rôles, tâches, fonctions ou responsabilités de plusieurs catégories d'emplois a tardé à se mettre en place et nécessite encore plusieurs ajustements. Il est toutefois temps de considérer ses effets, entre autres sur les catégories d'infirmière et d'infirmière auxiliaire.

QU'ARRIVE-T-IL DES DEUX PLAINTES DÉPOSÉES LE 24 AVRIL 2009 ?

Selon les dispositions transitoires et finales adoptées par le gouvernement, l'examen de toute plainte déposée après le 11 mars 2009, soit le jour précédant le dépôt du projet de loi, est suspendu jusqu'au 1^{er} janvier 2011. Les plaintes en question seront évaluées par la CÉS selon les critères de la Loi 25 modifiant la Loi sur l'équité salariale. Les plaintes déposées avant le 11 mars 2009 seront évaluées selon la Loi sur l'équité salariale, avant les présentes modifications, qui ne mentionnait aucun délai.

Devant ce constat, la Fédération prépare actuellement une requête en contestation judiciaire qui viserait notamment l'effet rétroactif d'une loi avant son adoption par l'Assemblée nationale.

En conclusion, la Fédération salue l'initiative du gouvernement de maintenir la Loi sur l'équité salariale que certains jugent inutile puisque, supposément, l'équité salariale est atteinte au Québec. Force est de constater que du chemin reste encore à parcourir pour plusieurs femmes. Également, certaines professionnelles en soins seront sollicitées en cours d'année 2010 afin d'amorcer les travaux d'évaluation de certaines des catégories d'emplois représentées par la Fédération. Leur collaboration sera essentielle afin que toutes les catégories à prédominance féminine obtiennent une évaluation répondant à la réalité d'aujourd'hui. ■



GRIPPE A(H1N1) : LES RENCONTRES AVEC LE MSSS

La présidente de la FIQ, Régine Laurent, a dénoncé à maintes reprises l'attitude du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et de son ministre dans le dossier de la grippe A(H1N1). Pour la Fédération, il est inacceptable que l'ensemble des professionnelles en soins ne soient pas traitées de la même façon. Il était donc impératif pour les secteurs Négociation et SST de faire entendre la voix des professionnelles en soins et de négocier des conditions de travail entourant la vaccination et une éventuelle pandémie.

Après quelques rencontres avec le ministère, la Fédération a initié une Intersyndicale (FIQ, APTS, CSN, CSQ, FTQ, CSD) afin que l'ensemble des organisations syndicales, présentes en santé, fassent des pressions sur lui. Depuis le dernier conseil fédéral, des entretiens ont eu lieu dans le but de s'entendre sur les conditions de travail et, ainsi, d'éviter que le gouvernement ne les décrète unilatéralement.

LES SUJETS DISCUTÉS AVEC LE MSSS

Respect des conditions de travail

Les seules ententes locales possibles sont celles qui relèvent des dispositions négociées localement et celles-ci ne devraient être nécessaires que si la pandémie s'aggravait. Il appartiendra donc à chaque employeur d'évaluer la situation et de négocier avec la partie syndicale l'entente répondant le mieux à la situation d'urgence.

Embauche de ressources alternatives

Dans l'éventualité où le nombre d'hospitalisations augmenterait significativement et qu'il serait nécessaire de recourir à des ressources additionnelles, la Fédération considère que celles-ci devraient bénéficier des conditions prévues à la convention

collective, sans toutefois détenir un poste permanent puisqu'elles ne seraient là que pour une courte durée.

Délestage de certaines activités

Dans le but de se concentrer sur les besoins réels et urgents et pour s'assurer qu'il y ait suffisamment de salariées dans les centres d'activités les plus touchés par les cas d'hospitalisations, certaines activités comme les soins électifs devront être délestées.

RPTE

Lors du conseil fédéral de septembre dernier, les déléguées ont adopté une recommandation visant à retirer immédiatement de son milieu de travail la salariée enceinte. Malgré les nombreuses interventions de la Fédération et les demandes de l'Intersyndicale, le gouvernement maintient sa position voulant que la procédure normale de réaffectation soit appliquée. La FIQ tient à rappeler que, s'il y a toujours un risque à la suite d'une réaffectation, la salariée doit consulter son équipe locale et contester cette décision.

Conciliation famille-travail

Dans un contexte de pandémie, la Fédération a fait part au ministère de ses préoccupations en regard des difficultés que pourraient vivre les salariées pour concilier famille et

travail. Le problème de la fermeture des garderies a notamment été soulevé. Une réponse est attendue lors d'une prochaine rencontre.

Salariée contractant le virus

La position de la FIQ est claire : la salariée qui est en contact avec le virus ou qui est infectée par celui-ci ne doit subir aucune perte de salaire. Le MSSS n'a aucune ouverture à ce sujet et préconise plutôt la réaffectation ou le retrait de la salariée de son milieu de travail, et ce, aux frais de celle-ci. Si la situation se présente, la travailleuse doit contacter son équipe locale et déposer une contestation si nécessaire.

Main-d'œuvre indépendante

Pour la FIQ, dans un contexte d'urgence sanitaire, toutes les professionnelles en soins devraient bénéficier des mêmes droits et des mêmes conditions de travail, qu'elles travaillent dans un établissement ou pour une entreprise privée de placement en soins. Le MSSS doit donner une réponse à cette question lors d'une prochaine rencontre.

D'autres rencontres sont prévues avec le MSSS afin de régler les différents problèmes rencontrés dans les établissements. Plusieurs réponses sont donc à venir. ■

DIVERSITÉ PROFESSIONNELLE : UNE RICHESSE COLLECTIVE



En 2002, le gouvernement du Québec a adopté la Loi 90, forçant notamment la fusion des accréditations syndicales, qui a fait en sorte que la FIQ compte maintenant dans ses rangs des infirmières auxiliaires et des inhalothérapeutes.

Depuis ce temps, l'attitude de certains employeurs cause une impression d'iniquités chez quelques membres de la Fédération : restructuration improvisée de l'organisation du travail, absence de volonté de clarifier les rôles, tâches et responsabilités des membres de l'équipe de soins, directives ministérielles favorisant certaines professions comme les semaines de rétention ou les primes d'attraction et de rétention, le maintien de l'équité salariale qui ne se règle pas, etc.

URGENCE D'AGIR

**CONTRER LA PRÉSENCE DES
ENTREPRISES PRIVÉES DE
PLACEMENT EN SOINS**



**DIVERSITÉ PROFESSIONNELLE
(SUITE)**

Ainsi, cette situation entraîne un sentiment d'isolement pour certaines membres qui ont l'impression que les préoccupations, les interventions et les services de la FIQ sont davantage orientés vers la profession d'infirmière, au détriment des autres professions en soins.

Le Comité exécutif a donc décidé d'entreprendre, en 2010, une démarche permettant d'identifier les besoins particuliers des professionnelles des différents titres d'emplois ainsi que les problématiques vécues et leurs causes. Cette démarche débutera par une tournée de consultation qui servira à déterminer les ajustements à apporter et les outils à développer afin de déployer pleinement la richesse collective que représente la diversité professionnelle de la FIQ.

Daniel Gilbert, Carole Grant et Élane Trottier, membres du Comité exécutif représentant respectivement les infirmières, les infirmières auxiliaires et les inhalothérapeutes, pilotent la démarche et tiendront les syndicats affiliés au courant du calendrier de tournée et des étapes subséquentes. ■

CONTRER LA PRÉSENCE DES ENTREPRISES PRIVÉES DE PLACEMENT EN SOINS : URGENCE D'AGIR

Le recours, par les employeurs du réseau public de santé, à du personnel provenant des entreprises privées de placement en soins à but lucratif n'est pas un phénomène nouveau. Cependant, il a pris une tout autre ampleur depuis quelques années.

C'est la raison pour laquelle la FIQ a mis sur pied, en janvier 2009, le Comité *ad hoc* de travail sur la main-d'œuvre indépendante. Ce comité était composé de conseillères syndicales provenant de différents secteurs et services de la Fédération, de différentes régions du Québec, et de membres de la coordination. Il avait pour mandat de dresser un état de la situation sur l'utilisation du personnel des entreprises privées de placement en soins au Québec, d'identifier les principaux problèmes et enjeux associés à leur présence et, finalement, de réfléchir à des pistes d'action pour contrer la privatisation des soins infirmiers et cardiorespiratoires au Québec.

Daniel Gilbert, 2^e vice-président, accompagné de Jean Villeneuve

et de Lucie Mercier, conseillères syndicales, a présenté à la délégation le Plan d'action pour contrer la présence des entreprises privées de placement en soins dans le réseau public. Les principaux objectifs de ce plan d'action, adopté à l'unanimité, sont :

- Sensibiliser les militantes, les membres et la relève professionnelle et les informer des conséquences néfastes de la prolifération des entreprises privées de placement en soins dans le réseau de la santé ;
- Dénoncer l'inertie du gouvernement, des agences régionales et des employeurs dans le dossier des entreprises privées de placement en soins dans le réseau de la santé ;
- Dénoncer les risques associés au recours aux entreprises privées de placement en soins dans le réseau de la santé afin que les ordres professionnels prennent position ;
- Lutter contre les disparités dans les conditions de travail et de salaire des professionnelles en soins œuvrant dans le réseau de la santé ;
- Informer le grand public des conséquences néfastes de la prolifération des entreprises privées de placement en soins dans le réseau de la santé ;
- Dénoncer le recours aux entreprises privées de placement en soins et l'inertie des décideurs. ■



Roberto Bomba et Julie Ouellet, membres du comité du FDS, ainsi que Lise Martel, trésorière de la FIQ

UN SUPPORT FINANCIER NÉCESSAIRE

Le Comité exécutif a soumis une demande de support financier au comité du Fonds de défense syndicale (FDS) visant à permettre la réalisation du Plan d'action pour contrer la présence des entreprises privées de placement en soins dans le réseau public.

Le comité du FDS considère que ce dossier a une portée d'intérêt général et que la multiplication des entreprises privées de placement en soins porte préjudice aux membres représentées par la FIQ. Les difficultés et iniquités engendrées par cette situation sont lourdes de conséquences pour les professionnelles en soins. Par tous les moyens, la FIQ doit tenter d'apporter des correctifs à ce qui est vécu par ces professionnelles, et le comité du FDS est convaincu que le plan d'action proposé par le Comité exécutif est un pas vers la solution.

Cette demande de support financier a été adoptée à très large majorité par les déléguées.

ACTIONS PRIORITAIRES 2010



Pour affronter les enjeux majeurs imposés par la conjoncture actuelle, la FIQ est appelée à poursuivre le renouvellement de ses stratégies d'action pour demeurer l'intervenante incontournable qu'elle a toujours été sur le terrain des luttes syndicales, sociales et politiques. La prochaine année sera l'occasion de réaffirmer les valeurs qui l'animent en orientant son leadership collectif vers la poursuite d'objectifs fondamentaux : l'amélioration des conditions de travail des professionnelles en soins ainsi que la défense et la promotion des services publics.

Suzanne Lavoie, secrétaire au Comité exécutif de la FIQ, accompagnée de Lucille Auger, Julie Bouchard et Danielle Couture, coordonnatrices, a présenté les actions prioritaires 2010 à la délégation. Ces actions sont regroupées sous trois grandes priorités, soit la négociation nationale, la lutte à la privatisation de la santé et le renouvellement de son militantisme et de sa capacité de mobilisation.

NÉGOCIATION NATIONALE

La Fédération n'a pas hésité à développer de nouvelles alliances pour porter, avec elle, les dossiers de l'amélioration des conditions de travail des professionnelles en soins et de la défense des services publics. Ainsi, pour donner tout le poids et l'appui nécessaires à la prochaine ronde de négociations, elle a créé une première alliance pour la négociation avec le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP) pour former, par la suite, avec les deux centrales syndicales que sont la CSN et la FTQ, un front commun syndical.

Voici certaines des actions adoptées par les déléguées :

- Analyse de l'évolution de la conjoncture pour l'élaboration de stratégies syndicales visant le développement d'un rapport de force favorable à l'atteinte des objectifs de la Fédération, du SISP-Négociation et du Front commun;

- Conseil et soutien aux militantes quant à la diffusion des informations, à la mobilisation, à la consolidation et aux relations intersyndicales dans le cadre d'une négociation en SISP et en Front commun.

LUTTE À LA PRIVATISATION DE LA SANTÉ

Que ce soit en regard des entreprises privées de placement en soins, des ressources intermédiaires, des centres médicaux spécialisés, des partenariats public-privé ou de la désassurance des services de santé, la FIQ entend assurer une vigilance de tous les instants à l'égard des transformations possibles du réseau de la santé et des services sociaux.

Dans la foulée des changements apportés à la législation pour accroître le privé en santé, la Fédération souhaite maintenir le cap et accentuer ses actions de dénonciation, d'information et d'éducation en développant des outils qui permettront à ses militantes et à ses membres de se mobiliser autour de cet enjeu incontournable pour les années à venir.

Voici certaines des actions adoptées par les déléguées :

- Mise en œuvre du Plan d'action pour contrer la présence des entreprises privées de placement en soins dans le réseau public;
- Mise en place d'un réseau de vigilance sur la progression de la privatisation en identifiant une

responsable-vigie par établissement et par table régionale d'action et de concertation (TRAC).

RENOUVELLEMENT DU MILITANTISME ET DE LA CAPACITÉ DE MOBILISATION DE LA FIQ

Les défis que la FIQ devra surmonter en 2010 interpellent plus que jamais sa capacité à renouveler son militantisme syndical qui, lui, est nécessairement tributaire d'une vie syndicale forte, enrichie d'un appui et d'une large implication de ses membres. Les avancées que la Fédération compte réaliser au cours de la prochaine année dépendent de la vitalité de cette force collective, de cette force mobilisatrice que sont les 58 000 professionnelles en soins qu'elle représente.

Voici certaines des actions adoptées par les déléguées :

- Création d'outils pour susciter l'implication des membres à la vie syndicale tels qu'une politique d'accueil, des structures de déléguées, un journal local et la création d'une boîte à outils de mobilisation;
- Soutien aux syndicats pour l'implantation de comités Jeunes dans tous les établissements;
- Élaboration et diffusion d'outils d'information, d'éducation et de mobilisation sur des dossiers sociopolitiques. ■



ÉLECTION AU COMITÉ JEUNES

Carine Durocher, du CSSS du Suroît, a été élue au comité Jeunes.

UNE ÉQUIPE INFO-APPUI AU GRAND COMPLET

Afin de compléter l'équipe, le Conseil fédéral a procédé à l'élection des trois dernières responsables fédérales en région à l'information et à l'appui. Ce sont :

Outaouais : Martine Chartrand du Centre hospitalier Pierre-Janet, SRPSQ
 Montérégie : Sonia Mancier de Vigi-Santé Montérégie, PSSU
 Bas-St-Laurent-Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine : Luc St-Laurent du CSSS Rimouski-Neigette, SPSICR

ASSURANCE COLLECTIVE TAUX EN VIGUEUR à compter du 1^{er} janvier 2010



Carol Grant, responsable politique, secteur Sécurité sociale

Lors du conseil fédéral du 22 octobre 2008, les déléguées ont accepté la soumission de Desjardins Sécurité financière présentée en réponse à l'appel d'offres de la FIQ. Cette proposition comportait une garantie de taux de 2 ans pour les régimes de base et complémentaire I ainsi qu'une garantie de taux jusqu'en 2012 pour le régime complémentaire II.

Tableau présentant les taux en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010 :

PROTECTION	2009	2010	2011
Base - médicaments¹			Les taux de ces garanties seront ajustés en fonction des conditions de renouvellement alors négociées.
Individuelle	27,65 \$	30,14 \$	
Monoparentale	35,67 \$	38,88 \$	
Familiale	64,98 \$	70,83 \$	
Base maladie complémentaire III			
Individuelle	4,90 \$	4,90 \$	
Monoparentale	4,90 \$	4,90 \$	
Familiale	9,75 \$	9,75 \$	
Base maladie complémentaire I dentaire			
Individuelle	11,27 \$	11,72 \$	
Monoparentale	21,41 \$	22,27 \$	
Familiale	31,56 \$	32,82 \$	
Complémentaire II²			
Vie et MMA de base (taux pour 5 000 \$ d'ass.)	0,28 \$	0,28 \$	0,35 \$
Vie et MMA additionnelle (taux par 1 000 \$ d'ass.)	0,07 \$	0,07 \$	0,089 \$
Vie des enfants à charge (taux par famille)	0,06 \$	0,06 \$	0,08 \$
Invalidité de longue durée (taux en % du salaire brut)	0,715 %	0,715 %	0,863 %

¹ Taux incluant la participation de l'employeur. Au 1^{er} janvier 2009, cette participation pour une salariée ayant un titre d'emploi dont le maximum de l'échelle salariale le 13 décembre 2005 est égal ou supérieur à 40 000 \$/année : 1,59 \$ pour une protection individuelle et 3,98 \$ pour une protection monoparentale ou familiale. Pour un titre d'emploi dont le maximum est inférieur à 40 000 \$, cette participation est de 2,78 \$ pour une protection individuelle et de 6,97 \$ pour une protection monoparentale ou familiale.

² DSF garantit pour l'année 2012 que les taux maximaux pour ce régime n'excéderont pas les taux effectifs pour l'année 2008.

PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES : LA FIQ EN BONNE SANTÉ

L'année 2010 sera une année importante pour les finances de la Fédération car, comparativement à 2009, une faible augmentation budgétaire est prévue. Ce constat nécessitera un suivi très serré au cours de l'année à venir. Voilà notamment le message qu'a livré aux déléguées la trésorière de la FIQ, Lise Martel, accompagnée de Marie-Claude Martel, directrice générale, et de Pierre Giroux, consultant.

Dans le contexte de la grippe A(H1N1), l'enveloppe de prêt prévue au Retrait préventif de la travailleuse enceinte (RPTÉ) est majorée à 50 000 \$ afin d'appuyer les professionnelles en soins enceintes qui, pour s'en prévaloir, doivent contester la décision de leur employeur.

De plus, les prévisions budgétaires 2010 incluent la transformation de postes temporaires en postes permanents ainsi que la création de deux nouveaux postes, soit un poste de technicienne informatique et un poste de chef d'équipe à la documentation. Ceux-ci visent à assurer le développement de tous les volets du plan directeur informatique de l'organisation, dont les modules FIQ Militantes et *Livelink*.

Pour toute la durée de la négociation, deux postes de conseillères syndicales sont ajoutés, l'un au comité de coordination et l'autre à l'équipe d'information et d'appui.

Les déléguées ont adopté à l'unanimité les prévisions budgétaires 2010. ■

14^e CONGRÈS DU FCSII



Régine Laurent, Denyse Joseph,
Roberto Bomba, Line Larocque et Michel Léger

Michel Léger, président et Roberto Bomba, vice-président administratif du PSSU, ainsi que Line Larocque, présidente et Denyse Joseph, agente de grief du comité exécutif du SPSICR-CUSM ont fait rapport aux déléguées du Conseil fédéral de leur participation au 14^e Congrès biennal « Nos voix à l'unisson » de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières/infirmiers - FCSII. Ce congrès a eu lieu à Vancouver, en juin 2009, et 750 déléguées provenant du Canada, d'Irlande, d'Australie et des États-Unis y ont participé.

LA CHARGE DE TRAVAIL ET LA DÉTRESSE MORALE DU PERSONNEL INFIRMIER

Au cours du congrès, madame Patricia Rodney, professeure à l'école de nursing de l'Université de la Colombie-Britannique, a fait état de ses recherches sur la charge de travail et la détresse psychologique dans le milieu de la santé. Elle a constaté que les ressources ont dramatiquement diminué au cours des dernières années et qu'il y a beaucoup plus de postes à temps partiel qu'auparavant. Il est devenu normal de voir les corridors d'urgence remplis de civières. L'anormal est devenu la norme. La situation est telle que les professionnelles en soins ne se posent plus de questions, elles agissent pour en faire le plus possible.

L'HISTOIRE DE LORI DUPONT, INFIRMIÈRE EN ONTARIO

En cette période de commémoration des événements de la Polytechnique, le témoignage de l'histoire de Lori Dupont prend un sens particulier. Lori était une infirmière travaillant à la salle de réveil de l'Hôpital Hôtel-Dieu en Ontario. Elle a été poignardée sur son lieu de travail par son mari, Mark, qui était anesthésiste au même endroit. Mark était suivi en psychiatrie depuis qu'il avait fait une tentative de suicide avec des médicaments. Malgré le fait qu'il y avait trois plaintes de violence contre lui, l'Hôpital n'a pris aucune mesure à son endroit. Il n'a même pas été questionné sur la provenance des médicaments qu'il a utilisés pour sa tentative, alors qu'il est connu que, si une infirmière est soupçonnée de vol de médicaments, l'employeur la congédie sur-le-champ. À la suite de l'enquête du coronaire qui s'est échelonnée sur 10 semaines et au cours de laquelle 51 témoins ont été interrogés, 16 facteurs de risque ont été identifiés dans la relation entre Lori et Mark et 84 occasions d'intervenir ont été manquées.

LES AVANTAGES D'ÊTRE MEMBRE DE LA FCSII

Les membres du PSSU et du CUSM ont exposé aux déléguées les avantages d'être membre de la FCSII. Actuellement, la FIQ est en relation étroite avec cette Fédération et suit assidument ses travaux, mais elle n'en est pas membre. Les déléguées du PSSU et du CUSM estiment que la FIQ aurait tout intérêt à y adhérer afin de bénéficier de tous les avantages qu'elle offre :

- Un accès aux résultats de projets de recherche ou à des rapports statistiques ;
- La collaboration avec différentes organisations pancanadiennes ;
- Une voix auprès des différents paliers gouvernementaux ;
- Des échanges internationaux.

RENCONTRE DE LA FCSII DES 5, 6, 7 ET 8 OCTOBRE 2009, À OTTAWA

En octobre dernier, la présidente, Régine Laurent, a assisté à la rencontre des syndicats d'infirmières membres de la FCSII avec Michèle Boisclair, 1^{re} vice-présidente de la FIQ. Régine Laurent a fait le compte-rendu de cette réunion aux déléguées du Conseil fédéral.

Plan d'action 2009-2010

- Défendre les services publics en santé ;
- Poursuivre la réflexion sur l'avenir de la profession ;
- Accroître la défense des intérêts socioéconomiques des membres en appuyant les négociations des conventions collectives.

Heures supplémentaires

- Deux infirmières japonaises sont décédées parce qu'elles ont été forcées à faire de trop nombreuses heures supplémentaires. Ces décès ont été bien documentés et il a été établi qu'ils sont effectivement liés au surcroît d'heures supplémentaires.

CHSLD

- Les échanges ont permis de faire ressortir que les CHSLD privés sont en développement partout au Canada. La FIQ a proposé d'envisager des moyens d'action pancanadiens.

Comité Jeunes

- Depuis quelques temps, la FCSII a un comité Jeunes, dont l'une des représentantes siège aux rencontres des présidentes ;
- La prochaine conférence des jeunes et étudiantes du Canada aura lieu à Québec, du 26 au 30 janvier 2010. La FIQ a versé une contribution de 3 000 \$ pour l'organisation de cet événement.

Comité de travail FIQ-FCSII

- Les présidences se sont formellement engagées à examiner la possibilité pour la FIQ de devenir membre de la FCSII ;
- Le Comité exécutif de la FIQ mettra en place un comité de travail et un suivi sera effectué lors des prochains conseils fédéraux. ■



Régine Laurent, présidente de la FIQ



DEUX DOSSIERS CHAUDS POUR LE SISP

La présidente de la FIQ, Régine Laurent, a informé la délégation des deux principaux dossiers sur lesquels le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP) intervient activement depuis quelques mois : la création d'Infrastructure Québec, organisme visant à remplacer l'Agence des partenariats public-privé (PPP) et les consultations prébudgétaires touchant le financement public.

Le SISP dénonce le projet de loi 65, adopté le 26 novembre dernier, en faveur de la création d'Infrastructure Québec. Ce projet de loi a été appuyé sans équivoque par les partis de l'opposition, appui que le SISP déplore vivement. À la lumière des informations contenues dans le dernier rapport du Vérificateur général, le SISP juge qu'il aurait été essentiel d'analyser de plus près la question du recours aux PPP qui se fait toujours au détriment de l'intérêt public.

À la suite des consultations prébudgétaires, le Secrétariat prendra position dans les médias. Les professionnelles en soins sont donc invitées à surveiller les médias ou encore à visiter le site Internet de la Fédération : <www.fiqsante.qc.ca>. Au moment d'écrire ces lignes, une conférence de presse est prévue le 13 décembre et une rencontre avec le ministre des Finances, Raymond Bachand, le 14 décembre.

LE CHOC DES GÉNÉRATIONS, UNE CONFÉRENCE DE CAROL ALLAIN



Carol Allain, conférencier

L'IMPORTANT EST DE SE DIFFÉRENCIER, NON D'ÊTRE CONFORME

C'est sur un ton humoristique, qui semble avoir beaucoup plu aux délégués, que Carol Allain a abordé le fossé des valeurs qui sépare la génération des *boomers* de celle des X et des Y. Entre les années 1970 et 2000, la société est passée de la simplicité à la complexité. Il y a 50 ans, les gens se posaient peu de questions, les décisions étaient basées sur la rationalité, la population était peu scolarisée et elle vivait principalement des secteurs agricole et manufacturier. Aujourd'hui, l'information circule à une vitesse grand V, le baccalauréat est devenu la norme minimale et l'économie est basée sur les services.

Les *boomers* ont été élevés à l'écart des adultes, ils jouaient dehors et ils respectaient l'autorité parentale. Quant à leurs enfants, ils ont vécu à l'intérieur, à proximité des adultes qui leur ont posé un tas de questions, leur ont fourni les réponses, ont écouté leurs besoins et ont négocié des compromis. Les X et les Y sont donc davantage préoccupés par l'émotion, la relation et la communication. Ils veulent rencontrer le monde, ils veulent se réaliser, alors que leurs parents rêvaient, pour leur part, d'avoir un toit sur la tête et de manger trois fois par jour.

La façon d'aborder la vie est si différente entre ces générations que cela a un impact important dans les milieux de travail. Alors que les *boomers* avaient droit à de

la reconnaissance après 25 ans de loyaux services, leurs enfants qui sont nés dans l'abondance, inondés de cadeaux et d'attention, s'attendent quant à eux à être valorisés au quotidien. Pour eux, réussir dans la vie n'est pas synonyme de réussir sa vie. Les interrelations et le climat de travail deviennent donc de première importance.

Grâce à son monologue hilarant, Carol Allain enseigne que le changement de perspective sur le travail est incontournable. Dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre en soins de santé, il faut prendre conscience de ces différences générationnelles et offrir des conditions ainsi qu'une organisation du travail susceptibles d'attirer les jeunes. ■



CONDITION FÉMININE

LA FIQ, UNE VOIX QUI PORTE, DES GESTES QUI COMPTENT



LA VIOLENCE ENVERS LES FEMMES : MALHEUREUSEMENT ENCORE D'ACTUALITÉ

DÉPART D'UNE GRANDE MILITANTE

La présidente de la FIQ, Régine Laurent, a souligné le départ à la retraite d'une grande militante. En effet, la conseillère syndicale, Francine Dufresne, a décidé que le moment était venu de relever d'autres défis. Au cours de ces années passées à la Fédération, madame Dufresne s'est démarquée par les fonctions qu'elle a occupées au secteur Tâche et Organisation du travail ainsi qu'au service Éducation-Animation. Merci pour tout le travail accompli et, surtout, bonne retraite!

Après avoir commémoré de façon toute particulière les 20 ans des événements du 6 décembre 1989 à la Polytechnique, un rapport du secteur Condition féminine a été présenté aux déléguées par Brigitte Fauteux, membre du Comité exécutif, en remplacement de Michèle Boisclair, responsable politique du secteur Condition féminine, accompagnée de Martine Éloy, conseillère syndicale.

La lecture du bulletin du Réseau des femmes, joint à ce numéro du *FIQ en Action*, permettra aux membres de la Fédération d'en savoir plus sur les conférences et les discussions tenues au Réseau des femmes des 11 et 12 novembre dernier à Montréal, sous le thème « Violence privée, violence publique, briser le cycle ». Ce bulletin propose aussi de l'information sur les 12 jours d'action contre la violence envers les femmes, ainsi que le calendrier des activités de l'édition 2010 de la Marche mondiale des femmes qui sera lancée le 8 mars, Journée internationale des femmes.

Pendant le conseil fédéral, les membres du Réseau des femmes ont eu l'occasion de partager leur traditionnel dîner du Réseau avec la nouvelle présidente de la Fédération des femmes du Québec, madame Alexa Conradi. ■



Martine Éloy, conseillère syndicale, secteur Condition féminine

DÉFENSE DU REGISTRE DES ARMES À FEU

La Loi sur les armes à feu a été adoptée le 5 décembre 1995. En vertu de cette loi, tous les propriétaires d'armes à feu doivent détenir un permis et font l'objet, depuis 2001, d'une vérification minutieuse pour s'assurer qu'ils ne représentent pas un risque pour la sécurité publique.

Depuis que des lois ont renforcé les contrôles sur les fusils et les carabines, le taux de meurtres liés à ces armes a dégringolé de 70 %. La police se sert du registre des armes à feu près de 10 000 fois par jour et les renseignements fournis par cet outil servent à prévenir le crime et contribuent à faire avancer les enquêtes criminelles.

Pourtant, le gouvernement fédéral a déposé le projet de loi C-391, Loi modifiant le Code criminel et la Loi sur les armes à feu, qui aurait pour effet d'abroger l'obligation pour les propriétaires d'armes à feu d'enregistrer leurs armes.

La FIQ invite ses membres à participer à la campagne de lettres envoyées aux députés fédéraux contre l'adoption du projet de loi C-391. Les renseignements sur cette campagne sont disponibles en cliquant sur le bouton « Lutte des femmes », sous l'onglet Condition féminine du site Internet de la FIQ <www.fiqsante.qc.ca>. ■



Pour vous abonner à la version électronique des publications de la FIQ, faites-en la demande à info@fiqsante.qc.ca