



Vol 23 | No 11 | Juillet 2010

Conseil fédéral extraordinaire
des 30 juin et 1^{er} juillet 2010

ENACTION

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

« JAMAIS », DIT LA FIQ

Une loi non écrite stipule qu'en négociation, il ne faut jamais dire « jamais ». Toutefois, après avoir reçu la dernière offre patronale, c'est justement ce que la Fédération a répondu.

Après une absence de deux semaines à la table de négociation sectorielle, la FIQ a accepté d'y retourner à la suite de commentaires encourageants de la part de la ministre Gagnon-Tremblay. Malheureusement, la dernière rencontre des deux parties a été tout aussi décevante que les précédentes. Les représentants patronaux n'ont visiblement aucun mandat et le gouvernement n'a aucune volonté d'agir en ce qui a trait aux entreprises privées de placement en soins, à l'aménagement du temps de travail et aux conditions associées aux primes. En demandant à la Fédération d'accepter l'entente intervenue avec les autres organisations syndicales, on lui réclame tout simplement d'accepter l'inacceptable, d'être complice de reculs

importants dans les conditions de travail de ses membres et, encore une fois, de confier à des comités l'identification de solutions qui ont pourtant déjà fait l'objet de consensus dans de nombreux groupes de travail, et ce, depuis plusieurs années. En fait, le gouvernement nie le droit de négocier de la FIQ.

Ainsi, dans ces circonstances, la FIQ ne retournera pas à la table. L'attitude du gouvernement témoigne-t-elle d'une intention déguisée de décréter les conditions de travail des professionnelles en soins? La Fédération est convaincue d'avoir tout tenté pour en arriver à un règlement satisfaisant pour ses membres, mais aussi pour la population qui tirerait avantage d'un réseau de

la santé géré efficacement. Le point de rupture est maintenant atteint.

Malgré tout, les perfusionnistes, les inhalothérapeutes, les infirmières auxiliaires et les infirmières ne doivent pas se laisser abattre. La lutte doit se poursuivre, plus intensément que jamais. L'appui de la population et des organismes du Québec est une certitude. Les professionnelles en soins peuvent donc garder la tête haute : leur volonté d'assurer la qualité et la continuité des soins est comprise par une très grande majorité. Les membres de la FIQ, ces femmes, ces citoyennes et ces travailleuses, se tiendront toujours debout : « jamais » elles n'abandonneront la partie. ■



Régine Daurant

www.appuyonslafiq.qc.ca

Le 22 juin dernier, la Fédération a procédé au lancement d'une campagne visant à solliciter l'appui de la population aux enjeux de la présente négociation collective avec le gouvernement du Québec.

Cette campagne a comme objectif de recueillir un maximum de signatures de la part des citoyen-ne-s, mais aussi des organismes, des groupes et des associations du Québec qui appuient les revendications des infirmières auxiliaires, des perfusionnistes, des inhalothérapeutes et des infirmières. Le nombre de signatures ne cesse d'augmenter et il importe de poursuivre sur cette lancée afin de témoigner de la certitude collective que la préservation d'un système de santé public passe par l'amélioration des conditions de travail des professionnelles qui y travaillent.

Le lancement de cette pétition a été supporté par une campagne publicitaire dans les grands quotidiens, dans plus d'une centaine d'hebdomadaires ainsi qu'à la radio.

Dans le contexte actuel de négociation, il devient de plus en plus important de récolter les appuis de la population et des organismes du Québec. Les membres de la FIQ sont donc invités à signer la pétition et à demander à leur entourage de le faire aussi.

POSTE-PUBLICATION

Convention 40007983

(adresse de retour)

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

SUITE P. 4

NÉGOCIATION

FIQ en Action, vol. 23, n° 11, juillet 2010 | Publié par le service Communication-Information après chaque instance de la FIQ |
Tirage : 59 900 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

Dans le cadre des négociations pour le renouvellement des conventions collectives, les organisations membres du Front commun SISPN-CSN-FTQ en sont arrivées à une entente de principe satisfaisante. Concernant les salaires, la retraite et les droits parentaux, cette entente vise près d'un demi-million d'employé-e-s des secteurs public et parapublic. Les membres de la Fédération se prononceront sur l'entente intersectorielle au moment où une entente sectorielle sera intervenue à la table de négociation FIQ.

UNE ENTENTE INTERSECTORIELLE AUGMENTATIONS SALARIALES

D'une durée de 5 ans, la convention collective prévoirait une augmentation salariale pouvant atteindre 7 % au cours de cette période, selon les paramètres suivants :

Période	Paramètres fixés	Rajustement conditionnel à l'inflation
1 ^{er} avril 2010	0,5 %	
1 ^{er} avril 2011	0,75 %	
1 ^{er} avril 2012	1,0 %	
1 ^{er} avril 2013	1,75 %	
1 ^{er} avril 2014	2,0 %	1,0 %*

une majoration pouvant atteindre 0,5 % en 2012, 1,5 % en 2013 et 1,5 % en 2014 pourrait s'appliquer. Dans l'optique d'une inflation de l'ordre de 2,0 % par an, ces dispositions permettraient de préserver le pouvoir d'achat.

Au total, les augmentations salariales pourraient connaître une variation allant de 7,0 % à 10,5 %. Les offres initiales du gouvernement étaient de 5 %; il a toutefois accepté de partager certains risques :

- par une légère amélioration de ses offres initiales sur les paramètres;
- par des dispositions liées à la croissance économique;
- par l'introduction d'une disposition de protection salariale en fin de convention collective.

À compter de la 3^e année, l'entente prévoirait aussi des ajustements additionnels en fonction de l'enrichissement collectif au Québec. Si la croissance économique s'avère plus forte que celle prévue dans le plan gouvernemental de retour à l'équilibre budgétaire,

Selon le comité de négociation et le Comité exécutif de la FIQ, dans le contexte économique actuel, la nouvelle proposition salariale constitue une protection du pouvoir d'achat acceptable. ■

* Un ajustement pouvant atteindre 1,0 % serait appliqué pour pallier une inflation supérieure aux prévisions.

DISPOSITIONS RELATIVES AUX DROITS PARENTAUX

Le Front commun avait demandé la mise en place d'un comité paritaire afin d'examiner les dispositions relatives aux droits parentaux, en lien avec divers règlements, lois et décisions et de procéder à leur mise à niveau, le cas échéant. Le comité a rempli son mandat et il ne resterait plus qu'à intégrer les modifications qui suivent aux textes sectoriels.

1. Décret actuel	Prochaine convention
5 jours → 100 % employeur	5 jours → 100 % employeur
5 semaines → 70 % RQAP 0 % employeur	5 semaines → 70 % RQAP 30 % employeur
2. Décret actuel	Prochaine convention
10 semaines → 70 % RQAP 30 % employeur	5 jours → 100 % employeur
	5 semaines → 70 % RQAP 30 % employeur

UN CONGÉ DE PATERNITÉ AMÉLIORÉ

Afin de faire les ajustements nécessaires relatifs à une décision récente de la Cour d'appel qui jugeait discriminatoire de donner des avantages supérieurs aux pères adoptifs par rapport aux pères biologiques, une entente a été obtenue. Les pères biologiques bénéficieraient dorénavant des congés ci-contre¹.

DES CHANGEMENTS POUR LES PARENTS ADOPTANTS

Concernant les parents adoptants, les dispositions ont aussi été ajustées pour se conformer à la décision précitée. Les parents adoptant bénéficieraient dorénavant des congés ci-contre².

- Lorsque l'adoption ne se concrétise pas, le parent adoptant n'aurait plus à rembourser à l'employeur les sommes déjà versées;
- La salariée qui adopte l'enfant de son conjoint pourrait prendre son congé dans les 15 jours suivant le dépôt d'une demande d'adoption, plutôt que dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

UNE PROTECTION ACCRUE POUR LES PERSONNES ÉPROUVÉES

Dans la convention collective actuelle, un congé sans solde d'un an est prévu pour une salariée désirant prendre soin d'un enfant mineur atteint d'une maladie grave ou ayant subi un préjudice grave résultant d'un acte criminel. Ce congé serait prolongé d'une année.

De plus, dans le cas où une salariée serait éprouvée par des événements malheureux qu'elle-même, son conjoint ou son enfant aurait subis (acte criminel, suicide, disparition), un congé sans solde de 52 à 104 semaines serait prévu pour permettre une concordance avec les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail qui sont en vigueur depuis 2007.

Actuellement, les congés de maternité, de paternité, d'adoption et parentaux peuvent être fractionnés en semaines pour certains motifs dont l'hospitalisation de l'enfant, la maladie de la mère ou encore des obligations familiales ou parentales. Le nombre maximal de semaines pouvant être fractionnées est de 15 semaines dans le cas de maladie, et de 6 semaines dans le cas de congés de compassion. Les clauses de la convention collective



seraient modifiées pour permettre le fractionnement de ces congés pour une période de 52 à 104 semaines lorsque la salariée serait éprouvée par l'un des événements malheureux mentionnés précédemment.

Par contre, ces modifications relatives au fractionnement n'auraient pas pour effet de prolonger les prestations payables au-delà de la période prévue au règlement sur l'assurance parentale.

Ces changements permettent une concordance entre les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail et celles de la convention collective.

DES AVIS CONFORMES À LA LOI

Pour être conformes à la Loi sur les normes du travail, les parties ont convenu des délais qui suivent pour la prise du congé à l'occasion de la naissance et du congé de paternité :

- Un avis devrait être transmis à l'employeur le plus tôt possible pour la prise du congé de 5 jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ;
- Une demande écrite devrait être présentée à l'employeur au moins 3 semaines à l'avance pour la prise du congé de paternité et d'adoption de 5 semaines ;
- Une demande écrite devrait être présentée à l'employeur au moins 3 semaines à l'avance pour la prise du congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- Le délai de 3 semaines pourrait être moindre si la naissance de l'enfant survenait avant la date prévue.

Finalement, après entente avec l'employeur, la salariée pourrait, au cours de la 2^e année d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement, s'inscrire sur une liste de disponibilité. Les parties sectorielles de la santé et des services sociaux conviendraient des modalités d'application de la clause.

Ces dispositions relatives aux droits parentaux entreraient en vigueur au moment de la signature de la convention collective. ■

EN MATIÈRE DE RETRAITE : OBJECTIFS ATTEINTS

Au terme de cette négociation intersectorielle, le Front commun dont la FIQ fait partie peut affirmer qu'il a atteint tous les objectifs qu'il poursuivait à travers ses demandes. Ces objectifs étaient de s'assurer de :

- la sécurité du régime de retraite ;
- la stabilité du taux de cotisation ;
- l'équité entre les participant-e-s.

Quatre demandes avaient été formulées par le Front commun :

1. Financement du régime

Comme la partie syndicale le demande, la méthode d'évaluation actuarielle serait modifiée pour passer de la prime nivelée à la prime unique. Cette nouvelle méthode permettrait de dégager un surplus ou un déficit, selon le cas. Un fonds de stabilisation, équivalent à 10 % du passif actuariel, serait créé afin de protéger le régime contre les fluctuations du marché.

Pour stabiliser le taux de cotisation, un fonds d'amortissement, équivalent à 10 % du passif, serait aussi créé et une nouvelle formule pour déterminer le taux de cotisation serait utilisée. Ainsi, pour la prochaine évaluation, la variation de la cotisation serait divisée par 3, avec un maximum de 0,5 % d'augmentation de la cotisation au RREGOP par année. Pour les évaluations subséquentes, il n'y aurait pas de maximum de 0,5 %, seulement la division par 3 de la variation.

2. Indexation

La demande syndicale prévoyait que, lorsque le fonds du RREGOP atteindrait un niveau de surplus à la fois supérieur à 20 % du passif actuariel et permettant de couvrir entièrement le coût attribuable à la caisse des employé-e-s, 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 formule (IPC - 3 % minimum 50 % de l'IPC).

Cette modification devenait préalable à toutes autres bonifications du régime et s'appliquait à toute personne ayant des années de service entre le 1^{er} juillet 1982 et le 31 décembre 1999.

Le gouvernement a accepté de reprendre les discussions avec la partie syndicale pour la modification de la formule d'indexation pour les années 1982 à 1999, lorsque les conditions seraient remplies, c'est-à-dire un surplus qui est à la fois supérieur à 20 % du passif actuariel et permettant de couvrir entièrement le coût attribuable à la caisse des employé-e-s.

De plus, le gouvernement a accepté de modifier la Loi sur le RREGOP afin d'y inscrire, dès maintenant, l'engagement de la partie syndicale à financer la moitié de cette demande, lorsque les conditions seront remplies.

3. Formule de cotisation

Le gouvernement a accepté la revendication syndicale visant à réduire l'exemption de 35 % du maximum des gains admissibles (MGA) de la formule de cotisation à une exemption de 25 % du MGA. L'application de la nouvelle formule se ferait graduellement, sur 5 ans, à partir du 1^{er} janvier 2012. Les salarié-e-s dont le salaire est inférieur au MGA auraient la garantie de ne pas payer davantage de cotisations qu'ils-elles ne l'auraient fait si la formule était restée inchangée. En effet, c'est le gouvernement qui assumerait, au nom de ces salarié-e-s, le manque à gagner pour le RREGOP. Pour ce qui est des salarié-e-s dont le salaire est supérieur au MGA, ils-elles verraient leurs cotisations au RREGOP diminuées graduellement, sur 5 ans. Cette nouvelle formule se veut plus équitable pour l'ensemble des participant-e-s au RREGOP.

4. Déplafonnement

À compter du 1^{er} janvier 2011, le nombre maximal d'années de service pouvant être créditées aux fins de calcul de la rente passerait de 35 années à 38 années. Ainsi, les salarié-e-s qui feraient le choix de travailler au-delà de 35 années aux fins de calcul continueraient d'accumuler des bénéfices pour leur retraite et auraient une rente supérieure à 70 %. Aucune rétroaction ou rachat ne serait permis à l'égard de ces années.

Cette mesure n'affecterait en rien les critères d'admissibilité de 35 années pour partir à la retraite.

Ces années additionnelles à 35 ans ne subiraient aucune coordination à la RRQ à l'âge de 65 ans.

D'autres demandes étaient aussi sur la table :

1. Tarification des rachats

Les grilles de tarification pour les rachats de congés sans traitement seraient modifiées et applicables pour les demandes de rachat reçues à compter du 1^{er} janvier 2011. Ces grilles seraient basées sur les données de 2008 et seraient révisées à chaque évaluation actuarielle. Elles seraient établies selon l'âge des salarié-e-s.

2. Retrait de certaines demandes du gouvernement

- Âge minimal pour partir à la retraite (55 ans) ;
- Majoration de la réduction actuarielle de 4 % à 6 % ;
- Resserrement des clauses de retour au travail.

Le gouvernement a retiré ces trois demandes et ce sont les critères actuels de la loi qui demeureront en application.

3. Service antérieur au RREGOP

À compter du 1^{er} janvier 2011, il ne serait plus possible d'acquérir des années de service antérieur au RREGOP (crédits de rente).

4. Banque de 90 jours

Le gouvernement demandait l'abolition de la banque de 90 jours, tant pour le passé que pour l'avenir. En définitive, la banque de 90 jours serait abolie pour l'avenir seulement et, en conséquence, ne serait plus applicable sur les absences sans traitement postérieures au 1^{er} janvier 2011, exception faite des congés découlant des droits parentaux.

5. Comité sur la notion d'employeurs et d'employé-e-s visés

Un comité, issu du comité de retraite, serait chargé d'étudier cette question et de faire les recommandations appropriées.

6. Poursuite judiciaire

Un désistement serait produit en ce qui a trait à une poursuite judiciaire sur les engagements du gouvernement à l'égard du régime de retraite. ■

NÉGOCIATION

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



Sandra Gagné, conseillère syndicale, service Communication-Information

www.appuyonslafiq.qc.ca

(SUITE DE LA UNE)

La campagne d'appui de la Fédération doit impérativement faire en sorte que le gouvernement entende le message lancé par les professionnelles en soins. Il manque actuellement 4 000 infirmières dans le réseau de la santé et, si rien n'est fait maintenant, c'est plus de 15 000 de ces professionnelles qui pourraient quitter la profession d'ici 4 ans. Si rien n'est fait maintenant, la pénurie sera si grave dans quelques années que le réseau de la santé ne pourra plus fonctionner adéquatement. Si rien n'est fait maintenant, l'accroissement des besoins liés au vieillissement de la population, conjugué à la pénurie de professionnelles en soins, fera éclater tout le réseau de la santé. Alors, appuyons la FIQ! ■



Francine Roberge, conseillère syndicale au secteur Négociation, Michèle Boisclair, 1^{re} vice-présidente et Florence Thomas, conseillère syndicale au secteur Condition féminine

UNE ABOLITION PRÉMATURÉE

Lors du dépôt de son plus récent budget, le gouvernement du Québec a annoncé l'abolition de la Commission de l'équité salariale (CÉS) et le transfert de ses activités à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPJ).

La Coalition en faveur de l'équité salariale, qui regroupe plusieurs organisations syndicales, groupes de femmes et spécialistes de l'équité salariale, dénonce fortement cette décision injustifiée du gouvernement de Jean Charest. En effet, les membres de la Coalition se sont rencontrés en mai dernier afin d'évaluer les impacts de l'abolition de cette Commission d'importance pour les droits des femmes. Unanimement, les membres ont affirmé que cette démarche est prématurée, et ce, pour différentes raisons :

- Il est à craindre que l'expertise développée au sein de la CÉS (formation, soutien aux entreprises, enquêtes, etc.) soit perdue au cours de ce transfert;
- En 2009, la Loi sur l'équité salariale a été modifiée afin, notamment, d'ajouter des crédits à la CÉS;
- Un tel transfert représente une menace pour la poursuite des travaux entamés et pour l'atteinte de l'équité salariale.
- Rencontres avec Pauline Marois et un représentant du cabinet de Sam Hamad;
- Conférence de presse.

Malgré tout, le gouvernement a l'intention d'aller de l'avant avec le transfert des activités de la CÉS et, pour ce faire, travaille d'ailleurs à l'élaboration d'un projet de loi. Par contre, étant donné les insatisfactions manifestées par la Coalition, il envisage aussi de transférer les activités de la CÉS à une instance autre que la CDPJ. Il va sans dire que la Coalition s'y oppose également.

La FIQ et la Coalition dont elle fait partie sont d'avis que la reconnaissance de la valeur du travail des femmes est menacée par le désir du gouvernement d'abolir la CÉS. Il n'est donc aucunement question d'abandonner la bataille : il en va d'une justice sociale pour les femmes du Québec. ■



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