



EN ACTION

Vol 29 | No 1 | Janvier 2016

Conseil fédéral extraordinaire
du 13 janvier

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



UNE ENTENTE
NÉGOCIÉE
PAR NOUS,
POUR NOUS.

Entente de principe



Infirmière | Infirmière auxiliaire | Inhalothérapeute | Perfusionniste clinique

DOCUMENT DE CONSULTATION

TABLE INTERSECTORIELLE

UNE ENTENTE POSITIVE POUR LES PROFESSIONNELLES EN SOINS

Ce conseil fédéral extraordinaire a été l'occasion pour les déléguées de discuter du deuxième volet de l'entente de principe portant sur les matières intersectorielles intervenue le 22 décembre dernier entre le gouvernement et la Fédération. C'est à très forte majorité qu'elles ont entériné l'entente, la jugeant somme toute satisfaisante considérant le contexte politique et économique dans lequel cette négociation s'est déroulée.

Amorcée dans un cadre financier très strict, la négociation des matières intersectorielles, regroupant le salaire, la retraite, les droits parentaux ainsi que les disparités régionales, apparaissait comme un défi insurmontable. Le Conseil du trésor a présenté le 3 % d'augmentation salariale sur cinq ans comme une offre acceptable et l'a martelé sur la place publique, donnant ainsi l'impression d'un mur infranchissable. En bout de piste, c'est une

augmentation de 5,25 % qui sera garantie dans les échelles salariales pour la durée de la convention collective.

De plus, le règlement des plaintes découlant du maintien de l'équité salariale de 2010 permettra de rehausser, de façon substantielle, la rémunération de plusieurs infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes en attribuant une nouvelle valeur à plusieurs catégories d'emploi.

Les demandes exagérées de récupération du gouvernement concernant le régime de retraite qui, rappelons-le, est en excellente santé financière, ont été retirées par la partie patronale. Malgré le passage de l'âge de l'admissibilité à la retraite de 60 à 61 ans, les nouvelles conditions permettront tout de même à certaines salariées de quitter pour la retraite à 60 ans et à d'autres de cumuler des bénéfices plus longtemps si elles le souhaitent.

SUITE P. 3



1. Rita Lamothe, CSSS de la Vieille-Capitale - SPSQ

POSTE-PUBLICATION
Convention 40007983

(adresse de retour)
FIQ Québec | 1260, rue du Blizzard,
Québec (Qc) G2K 0J1

MOT DE LA PRÉSIDENTE

FIQ en Action, vol. 29, n° 1, janvier 2016 | Publié par le service Communication-Information après chaque instance de la FIQ | Tirage : 66 000 exemplaires | Montage graphique : Josée Roy | Photographies : Jacques Lavallée | Photo couvert : Sabrina Tremblay, CSSS de Charlevoix – SPSQ | Impression : Solisco | Toute reproduction de textes ou d'extraits doit porter la mention « reproduit de la publication FIQ en Action » | Papier 100 % recyclé | Pour recevoir uniquement la version électronique des publications de la FIQ, faites-en la demande à info@fiqsante.qc.ca | ISSN : 1913-1739 (Imprimé) | ISSN : 1913-1747 (En ligne) | fiqsante.qc.ca | info@fiqsante.qc.ca



BRISER LE CYCLE D'APPAUVRISSMENT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS

Régine Daurout

Nous avons négocié d'arrache-pied pendant plus d'un an et voilà, nous y sommes enfin arrivées. Le 22 décembre dernier, nous avons conclu avec le gouvernement du Québec une entente de principe sur les matières intersectorielles. Cette entente, combinée avec celle que nous avons conclue à la table sectorielle, permettra aux professionnelles en soins d'augmenter adéquatement leurs revenus.

Nous avons brisé le cycle d'appauvrissement dans lequel le gouvernement voulait nous plonger. Ce n'est pas la panacée, mais nous pourrions maintenant construire et nous tourner vers l'avenir, notamment en travaillant aux projets pilotes qui seront mis sur pied visant à instaurer des ratios professionnelles en soins/patient-e-s. Ces ratios nous permettront de diminuer la charge de travail et d'assurer des soins plus sécuritaires et de meilleure qualité.

Avec les augmentations salariales, les changements de rangement et les relativités salariales, plusieurs d'entre vous verront leur rémunération augmenter de près de 14 % d'ici la fin de la convention collective. Cela est sans compter les différentes nouvelles primes que nous avons obtenues dans de nouveaux centres d'activités, le chevauchement interquarts pour les infirmières auxiliaires œuvrant en CHSLD et les montants forfaitaires que vous recevrez en 2016 et 2019.

Cette entente que nous vous présentons doit être appréciée dans sa totalité en incluant donc les gains historiques obtenus à la table sectorielle et le projet de règlement sur les matières intersectorielles. Nous sommes allées chercher le maximum que nous pouvions dans la conjoncture actuelle avec le gouvernement au pouvoir.

Vous pouvez être très fières de cette entente. Grâce à votre mobilisation et au plan de match que nous nous étions donné, les professionnelles en soins peuvent s'enorgueillir d'avoir très bien tiré leur épingle du jeu. Et c'est encore plus vrai si l'on se compare aux autres secteurs de l'appareil public.

Ne vous laissez pas distraire par celles et ceux qui pourraient essayer de vous dire que ce n'est pas une bonne entente. Certains ont déjà essayé de dire que nous n'aurions pas dû laisser tomber les plaintes liées au maintien de l'équité salariale de 2010 pour obtenir les

changements de rangements en 2018. À les écouter, nous aurions dû laisser de côté des augmentations de 5 % pour la majorité de nos membres pour un processus juridique à l'issue plus qu'incertaine et au dénouement dans 10 ou 20 ans... Nous ne jouons pas à la loterie avec votre argent. Nous avons travaillé pour que vous ayez accès rapidement aux augmentations que vous méritez pleinement.

En terminant, je vous invite à vous renseigner sur l'ensemble des détails de l'entente auprès de votre équipe syndicale locale ou sur le site Web de la FIQ. Surtout, je vous invite à participer en grand nombre au vote référendaire qui se tiendra le 4 février prochain.

Cette entente, c'est la vôtre. Elle a été négociée par des professionnelles en soins, pour des professionnelles en soins. ■

ERRATUM

Deux erreurs se sont glissées dans les deux derniers numéros de décembre 2015 du FIQ en Action. Dans le n° 10, à l'article « Une deuxième formation accréditée gratuite », au lieu d'écrire que les Ordres professionnels (OIIQ, OIIAQ et OPIQ) et la Société canadienne de perfusion clinique accréditent la formation, on aurait dû écrire que les professionnelles en soins pourront se faire reconnaître cette formation accréditée pour être conforme aux normes de formation continue de ces organismes. Dans le n° 11, à l'article « Maintien de l'équité salariale – Règlement des plaintes pour 2010 et résultats pour 2015 », on aurait dû écrire 7 000 plaintes plutôt que 17 000.

8 MARS 2016

Cette année, le Collectif 8 mars, dont la FIQ fait partie, a décidé de lancer un « Appel à toutes pour se faire entendre » afin de souligner la Journée internationale des femmes 2016.

Il est non seulement essentiel que les femmes se rassemblent et joignent leurs forces, mais elles doivent également crier un peu plus fort afin que leurs voix soient entendues des politiciens et décideurs qui, trop souvent, font la sourde oreille à leurs revendications.

Même si l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec semble atteinte en droit, les inégalités de fait et les injustices, elles, persistent. Que ce soit par les stéréotypes et les préjugés véhiculés à leur égard, par la violence et par les inégalités

économiques qu'elles subissent, par leur faible présence dans les lieux de décisions ou encore par la prise en charge des responsabilités familiales, trop de femmes, quel que soit leur milieu, se heurtent à des obstacles lorsqu'elles veulent se libérer. Le temps est donc à la résistance et à l'expression d'un ras-le-bol aussi bien individuel que collectif.

Le visuel de l'affiche rend bien compte de cette volonté des femmes d'exprimer leur colère, de se faire entendre. Le poing en l'air est une parole qui se soulève pour

atteindre l'ensemble de la société. Cette parole qui se transforme en action de toutes et chacune pour parvenir à l'égalité. Toutes se joignent au mouvement en levant également le poing.

À compter de février, des affiches, des dépliants, des autocollants et des épinglettes, arborant le visuel du 8 mars, seront envoyés dans les établissements. Consultez votre équipe syndicale locale pour plus d'information. ■



ENTENTE DE PRINCIPE

Table intersectorielle – Une entente positive pour les professionnelles en soins (suite)



Nathalie Nolet, CHUS



Carole Guillette, CSSS La Pommeraié – SPSE

TABLE INTERSECTORIELLE

UNE ENTENTE POSITIVE POUR LES PROFESSIONNELLES EN SOINS

(SUITE)

L'introduction de la nouvelle structure salariale est également un élément non négligeable de l'entente de principe. Lors de son application en 2019, les salariées verront le maximum des échelles salariales haussé d'une moyenne de 2,3 %. Au terme de la convention collective, cette structure, combinée à l'entente sur les changements de rangement, donnera pour certains emplois près de 13,5 % d'augmentation salariale.

Après plus d'un an de dures négociations, les déléguées estiment que globalement, cette entente, combinée avec celle conclue à la table sectorielle, est positive pour l'ensemble des professionnelles en soins de la catégorie 1. Il s'agit d'une entente qui répond à plusieurs objectifs et priorités fixés pour cette négociation afin d'agir sur l'amélioration des conditions de travail et d'exercice des professionnelles en soins.

Le *FIQ en Action* vous présente ci-après les principaux éléments de cette entente. Pour connaître l'ensemble de l'entente, participez aux assemblées générales locales ou consultez votre équipe syndicale locale.

SALAIRE

L'entente intervenue entre le gouvernement et la FIQ prévoit des montants forfaitaires (non cotisables au régime de retraite) et des majorations des taux et des échelles de traitement répartis sur les cinq années de la durée de la convention collective.

- Pour la période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016, un montant forfaitaire correspondant à 30 cents de l'heure sera versé aux personnes salariées en fonction des heures régulières de travail effectuées durant cette période.
- Le 1^{er} avril 2016, chaque taux et chaque échelle de traitement sera majoré-e de 1,5 %.
- Le 1^{er} avril 2017, chaque taux et chaque échelle de traitement sera majoré-e de 1,75 %.
- Le 1^{er} avril 2018, chaque taux et chaque échelle de traitement sera majoré-e de 2 %.

- Pour la période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020, un montant forfaitaire correspondant à 16 cents de l'heure sera versé aux personnes salariées pour les heures régulières de travail effectuées.

RETRAITE

Concernant le régime de retraite, l'entente prévoit que la réduction applicable lors de la prise d'une retraite anticipée augmentera de 4 % par année (0,33 % par mois) à 6 % par année (0,5 % par mois) à compter du 1^{er} juillet 2020. L'augmentation du pourcentage de la pénalité représente un coût plus près du coût réel de la pénalité. Ainsi, le régime n'assurera plus les coûts d'une salariée qui quitte pour la retraite de façon anticipée.

À compter du 1^{er} juillet 2019, l'âge d'admissibilité à une rente sans réduction augmentera de 60 ans à 61 ans et un nouveau critère d'admissibilité à une rente sans réduction sera ajouté, soit l'âge et les années de service qui devront totaliser 90, si la participante est âgée d'au moins 60 ans. Des dispositions transitoires ont toutefois été établies. Ainsi, les salariées ayant débuté une retraite progressive avant le 16 décembre 2014 continueront de bénéficier des conditions de leur contrat initial. Les salariées qui ont signé une entente de retraite progressive après le 15 décembre 2014 pourront, quant à elle, prendre la décision de mettre fin à leur entente ou de la continuer en fonction des nouveaux critères prévus.

Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la rente sera augmenté graduellement pour atteindre 40 au 31 décembre 2018. Ces années garantissent les mêmes bénéfices que celles qui les précèdent. Une salariée qui cumule 35 années de service peut toujours quitter pour la retraite sans pénalité.

DROITS PARENTAUX

L'entente prévoit des modifications aux congés de maternité, de paternité et d'adoption. L'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité sera ajustée. La formule du 93 % sera remplacée par la suivante qui déterminera le pourcentage reçu par la salariée :

- 100 % des premiers 225 \$ brut de son traitement hebdomadaire de base et 88 % de ce traitement sur l'excédent des premiers 225 \$ brut, moins le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Pour la salariée non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance emploi, qui a complété 20 semaines de service :

- 100 % sur les premiers 225 \$ brut du traitement hebdomadaire de base et 88 % sur l'excédent des 225 \$ brut du traitement hebdomadaire de base.

Concernant les congés de paternité et d'adoption, une période de service obligatoire de 20 semaines sera introduite afin de pouvoir bénéficier des indemnités versées par l'employeur lors des congés de paternité et d'adoption de cinq semaines.

Au moment de la signature de la convention collective, les personnes salariées bénéficiant déjà de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité ou lors de congés de paternité et d'adoption de cinq semaines ne seront pas visées par les présentes modifications.

RELATIVITÉS SALARIALES

Les dispositions concernant le règlement intervenu entre la FIQ et le Conseil du trésor sur les relativités salariales entreront en vigueur le 2 avril 2019. Rappelons que les travaux sur les relativités salariales visaient l'atteinte des objectifs suivants :

- Assurer l'équité interne entre les catégories d'emploi;
- Éliminer les incohérences dans les structures salariales;
- Réaliser le maintien de l'équité salariale au 31 décembre 2015, par l'entremise d'un comité de maintien de l'équité salariale.

SUITE P. 4

Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes fixes et des primes exprimées en pourcentage, sera majorée à compter de la même date et des mêmes pourcentages que les échelles de traitement.

ENTENTE DE PRINCIPE

JE VOTE!
ententefiq2015.org

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

**TABLE INTERSECTORIELLE
UNE ENTENTE
POSITIVE POUR LES
PROFESSIONNELLES
EN SOINS (SUITE)**

Ainsi, à compter du 2 avril 2019, il n'existera qu'une seule échelle salariale par rangement. Les salariées travaillant dans des emplois de valeur équivalente recevront le même salaire.

L'infirmière sera positionnée au rangement 19, l'infirmière auxiliaire au 14, l'inhalothérapeute au 18, l'infirmière clinicienne au 22, la perfusionniste clinique au 23, l'infirmière praticienne spécialisée au 26, l'infirmière première assistante en chirurgie au 24 et la conseillère en soins infirmiers au 23.

QUELQUES EXEMPLES DE SALAIRES

Les tableaux ci-contre présentent des exemples d'échelles salariales incluant pour les salariées visées les changements de rangement qui s'effectueront à compter du 2 avril 2018 et l'intégration dans les échelles des relativités salariales à compter du 2 avril 2019. ■



**4 FÉVRIER 2016
RÉFÉRENDUM
SUR L'ENTENTE**

Le 4 février prochain, dans l'ensemble des établissements de la FIQ, les professionnelles en soins seront appelées à se prononcer sur l'entente de principe. D'ici là, surveillez vos tableaux d'affichage, une assemblée générale sera convoquée dans votre établissement. Au moment de cette assemblée, un document plus exhaustif vous sera alors remis.

Participez en grand nombre, votre équipe syndicale locale sera en mesure de répondre à toutes vos questions!

INFIRMIÈRE – 36,25 HEURES/SEMAINE

Échelon	Salaire annuel actuel	1 ^{er} avril 2015*	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	2 avril 2018	2 avril 2019*
		0 % + \$ forfaitaire	1,50 %	1,75 %	2,00 %	Changement au rangement 19** (passage de 12 à 18 échelons)	Échelle relativité + 0 % + \$ forfaitaire
6	52 281,75 \$	52 281,75 \$	53 065,98 \$	53 994,63 \$	55 074,52 \$	51 562,97 \$	52 849,51 \$
12	65 011,71 \$	65 011,71 \$	65 986,89 \$	67 141,66 \$	68 484,49 \$	61 720,46 \$	63 214,77 \$
18						71 972,53 \$	73 769,48 \$

INFIRMIÈRE CLINICIENNE – 36,25 HEURES/SEMAINE

Échelon	Salaire annuel actuel	1 ^{er} avril 2015*	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	2 avril 2019*
		0 % + \$ forfaitaire	1,50 %	1,75 %	2,00 %	Échelle relativité + 0 % + \$ forfaitaire
9	57 521,28 \$	57 521,28 \$	58 384,09 \$	59 405,82 \$	60 593,93 \$	63 536,32 \$
18	79 217,07 \$	79 217,07 \$	80 405,32 \$	81 812,42 \$	83 448,66 \$	85 534,76 \$

INFIRMIÈRE AUXILIAIRE – 36,25 HEURES/SEMAINE

Échelon	Salaire annuel actuel	1 ^{er} avril 2015*	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	2 avril 2018	2 avril 2019*
		0 % + \$ forfaitaire	1,50 %	1,75 %	2,00 %	Changement au rangement 14 (passage de 10 à 12 échelons)	Échelle relativité + 0 % + \$ forfaitaire
5	43 807,72 \$	43 807,72 \$	44 464,83 \$	45 242,97 \$	46 147,83 \$	46 909,82 \$	48 082,57 \$
10	50 882,02 \$	50 882,02 \$	51 645,25 \$	52 549,04 \$	53 600,02 \$	53 681,48 \$	55 024,46 \$
12						56 216,12 \$	57 615,85 \$

INHALOTHÉRAPEUTE – 36,25 HEURES/SEMAINE

Échelon	Salaire annuel actuel	1 ^{er} avril 2015*	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	2 avril 2018	2 avril 2019*
		0 % + \$ forfaitaire	1,50 %	1,75 %	2,00 %	Changement au rangement 18	Échelle relativité + 0 % + \$ forfaitaire
6	50 371,31 \$	50 371,31 \$	51 126,88 \$	52 021,60 \$	53 062,03 \$	54 211,11 \$	55 573,00 \$
12	61 947,44 \$	61 947,44 \$	62 876,66 \$	63 977,00 \$	65 256,54 \$	68 511,04 \$	70 232,32 \$

PERFUSIONNISTE CLINIQUE – 36,25 HEURES/SEMAINE

Échelon	Salaire annuel actuel	1 ^{er} avril 2015*	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017	1 ^{er} avril 2018	2 avril 2019*
		0 % + \$ forfaitaire	1,50 %	1,75 %	2,00 %	Échelle relativité + 0 % + \$ forfaitaire
9	61 001,68 \$	61 001,68 \$	61 916,71 \$	63 000,25 \$	64 260,25 \$	65 503,51 \$
18	83 170,35 \$	83 170,35 \$	84 417,91 \$	85 895,22 \$	87 613,13 \$	89 809,61 \$

* Les montants forfaitaires ne sont pas inclus dans les salaires ci-haut pour les années 2015 et 2019.
** À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

