



EN ACTION

Vol 34 | No 6 | Juin 2021

Conseil national extraordinaire négociation
du 15 juin

REGROUPEMENT DES FIQ | fiqsante.qc.ca | fiqp.org



LES DÉLÉGUÉES DE LA FIQ ET DE LA FIQP ENTÉRINENT L'ENTENTE DE PRINCIPE AVEC LE GOUVERNEMENT

Réunies en conseil national extraordinaire négociation le 15 juin dernier, les déléguées de la FIQ et de la FIQP ont entériné l'entente de principe globale conclue avec le gouvernement du Québec, qui porte autant sur les conditions de travail que sur les salaires.

La longue négociation qui se termine s'est déroulée dans un contexte jamais vu : celui d'une pandémie qui n'a pas épargné le Québec et qui a frappé de plein fouet les infirmières, infirmières auxiliaires, inhalothérapeutes et perfusionnistes cliniques en modifiant radicalement leurs conditions de travail et de pratique.

Dans ce contexte catastrophique pour le réseau de la santé, mais aussi pour toute la société québécoise, les professionnelles en soins ont toutefois su tirer leur épingle du jeu à la table intersectorielle en obtenant du gouvernement la plus grande offre monétaire des 20 dernières années. Les mesures mises en place pour attirer et retenir les professionnelles en soins en régions éloignées et nordiques sont aussi des premiers gestes concrets du gouvernement depuis des années sur le plan souvent oublié des disparités régionales.

Avec cette entente de principe, la FIQ atteint ses principaux objectifs : valoriser les professions de soins, assurer une reconnaissance salariale de l'expertise des professionnelles en soins et introduire une culture de stabilité dans le réseau de la santé. Les gains sont donc à la fois financiers et structurels et permettront d'entamer la reconstruction du réseau de la santé.

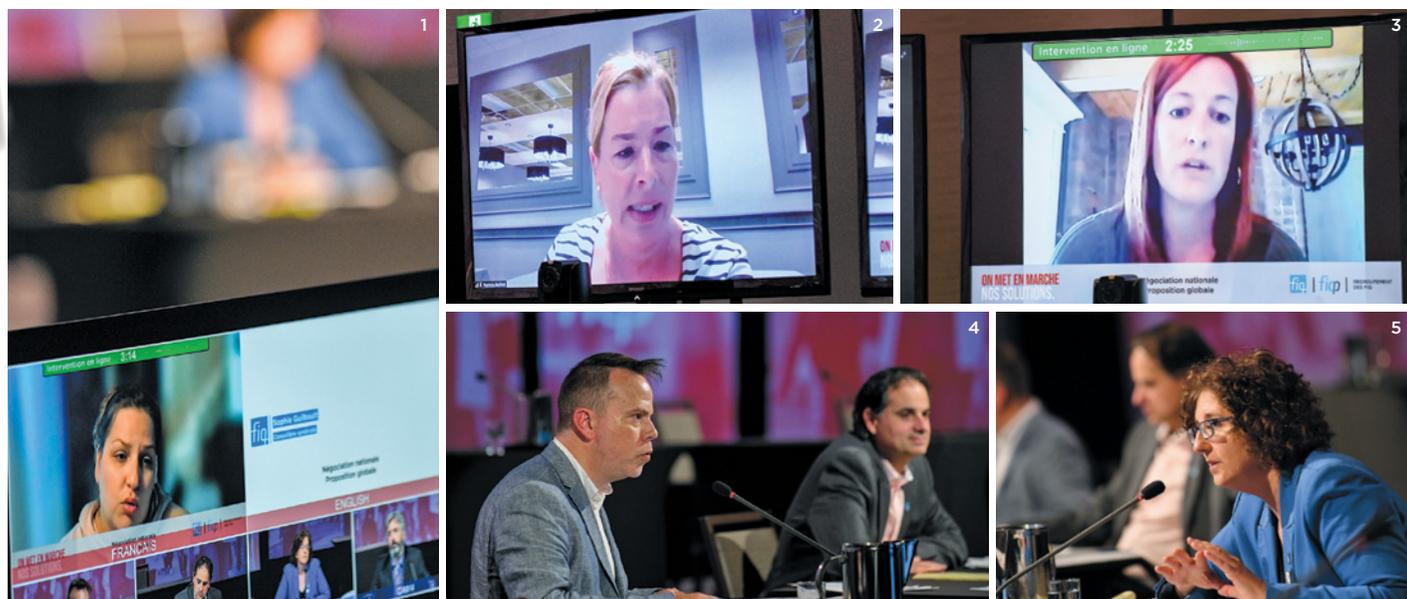
Ainsi, l'entente comprend des gains spécifiques sans précédent pour les membres de la FIQ et de la FIQP ainsi que de meilleurs salaires pour toutes, sans aucune condition. En mars 2023, les professionnelles en soins gagneront minimalement 11,5 % de plus que ce qu'elles gagnent actuellement, et ce, sans compter l'effet du rehaussement de la semaine de travail à 37,5 heures pour toutes les professionnelles en soins, l'élargissement de l'accès à certaines primes existantes et l'accès à de

nouvelles primes, qui entraîneront des hausses de rémunération significatives.

Au cours de cette négociation, les messages portant sur l'urgence de diminuer la surcharge de travail, de réduire les ratios professionnelles en soins/patient-e-s, notamment dans les CHSLD et les EPC, de rendre plus attrayants les postes à temps complet et de reconnaître l'expertise des professionnelles en soins ont résonné dans toutes les régions du Québec. L'entente obtenue permet désormais aux professionnelles en soins d'avoir accès à des outils pour rebâtir les équipes de travail, pour lutter contre la surcharge de travail et pour assurer la continuité des soins et des services à la population. Sans la mobilisation et les prises de position publiques fortes, jamais ces gains n'auraient été obtenus. ■

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE LOCALE

Pour tout savoir sur le contenu de l'entente globale, ne manquez pas votre assemblée générale locale qui aura lieu au cours des prochaines semaines. Restez à l'affût des convocations de votre syndicat et suivez les publications sur les réseaux sociaux.



1. Brigitte Petrie, CISSS de la Montérégie-Est
2. Patricia Mailhot, CIUSSS de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec
3. Véronique Bouchard, Institut de cardiologie de Montréal
4. Jérôme Rousseau et Roberto Bomba, responsables politiques de la négociation nationale
5. Sophie Guilbault, porte-parole de la négociation nationale

MOT DE LA PRÉSIDENTE

En Action, vol. 34, n° 6, juin 2021 | Publié par le service Communication | Tirage : 76 000 exemplaires | Montage graphique : Josée Roy | Photographies : Paul Doumit | Impression : Numérix | Toute reproduction de textes ou d'extraits doit porter la mention « reproduit de la publication En Action » | Papier 100 % recyclé | Pour recevoir uniquement la version électronique des publications de la FIQ, remplissez le formulaire en ligne à fiqsante.qc.ca | ISSN : 1913-1739 (Imprimé) | ISSN : 1913-1747 (En ligne) | fiqsante.qc.ca | info@fiqsante.qc.ca



LA FIN DU MARATHON

Dany Béland

Le 15 juin, nous avons franchi le fil d'arrivée de la négociation nationale. La proposition d'entente globale a été entérinée par une forte majorité des déléguées de la FIQ et de la FIQP réunies virtuellement en conseil national extraordinaire négociation.

Avant de recommander à la délégation d'entériner l'entente, nous avons pris le temps, en Comité exécutif national, de faire l'analyse de tout ce qui était sur la table en fonction de nos objectifs de négociation et des priorités que nous nous étions fixés. Ceux-ci sont demeurés nos guides pour chacune des demandes formulées à la partie patronale, et les points de repère au moment de faire des choix difficiles.

Aucune négociation n'est parfaite. Il y a eu certains deuils à faire en cours de route. Cependant, il était essentiel que personne ne soit mis de côté. Nous avons réalisé de grandes avancées, et sur d'autres aspects, nous avons ouvert la voie pour la prochaine négociation nationale.

Une négociation, c'est d'abord et avant tout un grand exercice démocratique pour une organisation syndicale comme la nôtre. Les consultations menées auprès de chacune d'entre vous ont permis à l'équipe de négociation, appuyée par vos représentantes au conseil de négociation, de dégager les éléments prioritaires à mettre de l'avant, des éléments qui sont en adéquation avec la réalité que vous vivez sur le terrain.

Notre force fut de travailler en équipe tout au long de ce parcours. À chacune des étapes, nous avons consulté, informé et pris des décisions avec l'appui des déléguées, vos représentantes élues. L'ensemble des ressources des structures locales et nationales, notamment pour l'information et la mobilisation, ont travaillé pendant des mois pour faire atterrir la négociation.

Nous pouvons être fières du grand tour de force que nous avons accompli ensemble. Chaque négociation est différente, mais je ne peux vous cacher que celle-ci fut particulière.

Notre vie démocratique a dû se mener autrement. La pandémie nous a invitées à revoir nos façons de faire, à créer de nouveaux espaces d'échange et à nous réinventer en faisant l'apprentissage du virtuel. La conjoncture et la pandémie sont aussi venues influencer l'issue de cette négociation. Cependant, cela ne nous a pas empêché de maintenir le cap sur nos priorités.

Vivre une négociation, c'est un exercice marquant pour une organisation syndicale. On sait d'où on part, mais on ne sait jamais quel sera le point d'arrivée. Le défi est entier, car tout au long du parcours, mille et un chemins peuvent être empruntés pour progresser.

Toute l'année, nous avons martelé le message qu'un changement de culture devait s'opérer dans le réseau de la santé et que la dégradation accélérée des conditions de travail nécessitait un véritable coup de barre. Pendant la pandémie, nous avons frappé le mur. Il faut maintenant mettre nos énergies à reconstruire le réseau sur des bases plus solides.

Il est temps de boucler la boucle de ce processus démocratique si important. La prochaine étape vous appartient. Au cours des prochains jours et des prochaines semaines, des assemblées générales seront organisées partout dans vos établissements afin de vous présenter la proposition d'entente globale. Participez à vos assemblées, posez vos questions à vos représentantes, exprimez-vous! Par la suite, vous serez appelées à voter, les 4 et 5 août prochain, lors du référendum qui se déroulera par voie électronique.

Cette entente de principe marque la fin du marathon de la négociation, mais certainement pas la fin de nos luttes. La prochaine négociation arrive déjà à grands pas et nous sommes prêtes à poursuivre la bataille ensemble. En attendant, la parole est à vous! ■

Pour consulter les documents et visionner les vidéos sur l'entente de principe et le déroulement du vote, rendez-vous à fiqsante.qc.ca/nego2020 et abonnez-vous aux comptes de réseaux sociaux de la FIQ et de ses syndicats affiliés.



Émilie Gauthier, conseillère syndicale

UN PROCESSUS RÉFÉRENDIAIRE EN LIGNE FIABLE ET SÉCURITAIRE

La pandémie a eu de nombreux impacts sur la vie syndicale au cours des derniers mois. Le virage numérique a touché les instances de la FIQ et de la FIQP, mais aussi les assemblées générales locales. Ainsi, en octobre 2020, les déléguées ont adopté des recommandations visant à mandater la FIQ pour mettre sur pied une plateforme de vote électronique permettant la tenue d'un vote référendaire en ligne dans le respect des consignes sanitaires. Cette plateforme répond aux plus hautes normes de sécurité et de confidentialité. Au cours du printemps, les équipes syndicales ont également été formées sur l'utilisation de la plateforme et elles sont maintenant prêtes à déployer les outils référendaires.

Au cours des prochaines semaines, le contenu de l'entente de principe sera présenté en détails aux 76 000 membres de la FIQ et de la FIQP dans le cadre d'assemblées générales locales organisées par chacun des syndicats affiliés.

C'est ensuite par le biais de la plateforme de vote électronique que les membres seront appelées, les 4 et 5 août 2021, à se prononcer sur l'entente de principe.

En vue du vote, chaque membre en règle d'un syndicat affilié à la FIQ ou à la FIQP recevra par la poste, au cours du mois de juillet, une lettre contenant un code d'électrice et un mot de passe. Il est essentiel de conserver précieusement cette lettre, puisque ces informations permettront de vous identifier pour voter.



NÉGOCIATION

RECONNAÎTRE L'EXPERTISE SPÉCIFIQUE DES PROFESSIONNELLES EN SOINS

Pour bien comprendre les effets des augmentations de salaire, de la prime FIQ, du rehaussement de la semaine de travail à 37,5 heures et de la bonification de certaines primes, voici des exemples de l'évolution de la rémunération globale entre 2020 et 2023 pour une salariée à temps complet :

- 1) Infirmière auxiliaire travaillant sur le quart de nuit ou de rotation de nuit en médecine ou en chirurgie

À l'échelon 1

De 42 582 \$ au 31 mars 2020 à 55 040 \$ au 31 mars 2023, soit 29,3 % de rémunération additionnelle, en excluant la rétroactivité

À l'échelon 12

De 57 417 \$ au 31 mars 2020 à 67 277 \$ au 31 mars 2023, soit 17 % de rémunération additionnelle, en excluant la rétroactivité

- 2) Inhalothérapeute travaillant sur le quart de soir ou de rotation de soir dans un centre d'activités d'inhalothérapie en 24/7 ou sur deux quarts différents continus

À l'échelon 1

De 44 675 \$ au 31 mars 2020 à 60 979 \$ au 31 mars 2023, soit 36,5 % de rémunération additionnelle, en excluant la rétroactivité

À l'échelon 12

De 69 990 \$ au 31 mars 2020 à 83 166 \$ au 31 mars 2023, soit 18,8 % de rémunération additionnelle, en excluant la rétroactivité

- 3) Infirmière de niveau collégial travaillant sur le quart de jour dans une unité de soins obstétricaux (mère-enfant) où les services sont dispensés 24/7

À l'échelon 1

De 49 956 \$ au 31 mars 2020 à 66 924 \$ au 31 mars 2023, soit 42,5 % de rémunération additionnelle, en excluant la rétroactivité

À l'échelon 12

De 76 050 \$ au 31 mars 2020 à 89 795 \$ au 31 mars 2023, soit 18,1 % de rémunération additionnelle, en excluant la rétroactivité

MATIÈRES INTERSECTORIELLES

RECONNAÎTRE L'EXPERTISE SPÉCIFIQUE DES PROFESSIONNELLES EN SOINS

À la suite des congrès de la FIQ, de la FIQP et du RFIQ qui ont eu lieu les 7, 9 et 10 juin, l'équipe de négociation a entamé un blitz de négociation avec la partie patronale.

Il était alors clair que la négociation ne pouvait se régler à coût nul et que le gouvernement devait consentir des investissements supplémentaires. Puisque la grave pénurie de main-d'œuvre touche toutes les professions de soins, sans exception, les offres devaient refléter la spécificité de l'expertise des professionnelles en soins et être accordées à toutes, sans condition.

À ce chapitre, les objectifs de la FIQ ont été atteints, puisque les gains au plan de la rémunération globale incluent des augmentations salariales, une prime exclusive aux professionnelles en soins ainsi qu'une reconnaissance plus large des heures travaillées entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 mars 2021 grâce à des montants forfaitaires, représentant au final 11,5 % et 12,5 % pour toutes les professionnelles en soins.

Cette hausse comprend :

- Les augmentations de salaire, consenties à toutes les employées et à tous les employés de l'État, de 2 % par année
- 1 % d'augmentation supplémentaire pour les salarié-e-s de la santé et des services sociaux se situant dans les neuf premiers échelons salariaux, pour l'année 2022-2023
- Une prime FIQ spécifique de 3,5 % accordée à toutes les professionnelles en soins, sans condition

- Deux montants forfaitaires de 0,33 \$ par heure rémunérée pour les périodes du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 et du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021. Cela représente un montant d'un peu plus de 1 200 \$ pour une salariée à temps complet, soit l'équivalent d'un gain de 2 %

Aussi, afin de reconnaître leur expertise et leurs responsabilités, les infirmières praticiennes spécialisées (IPS) et les candidates infirmières praticiennes spécialisées passent du rangement 26 au rangement 28, soit le rangement le plus élevé pour les salariées de la catégorie 1. Ce changement de rangement est rétroactif au 25 janvier 2021, date de l'entrée en vigueur de la Loi 6 qui élargit notamment les pouvoirs des IPS.

Les perfusionnistes cliniques obtiendront quant à elles un montant forfaitaire de 4 000 \$ ou 6 000 \$ (selon les régions) lié à la prestation de travail à temps complet pendant la période d'application des arrêts ministériels.

DISPARITÉS RÉGIONALES

Au cours des dernières semaines de négociation, l'idée de trouver des solutions régionales aux problèmes de pénurie de main-d'œuvre, engendrés par la création d'immenses CISSS et CIUSSS dans certaines régions, a fait son chemin. Même les employeurs admettaient manquer de leviers pour attirer et retenir les professionnelles en soins.

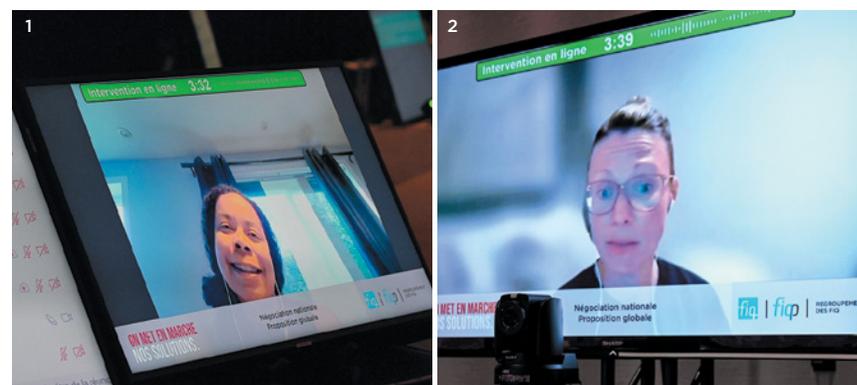
Ainsi, pour la première fois depuis des années, des améliorations concrètes seront apportées au régime des disparités régionales :

- La prime d'installation et de rétention est étendue à toutes les professionnelles en soins travaillant dans le Grand Nord et les préjudices fiscaux liés aux 3^e et 4^e sorties seront compensés
- La présence de deux infirmières, en tout temps, dans les dispensaires sera aussi assurée : une grande victoire au plan de la santé et de la sécurité au travail
- Un comité paritaire national, disposant d'un budget de 5,29 M\$, sera mis en place pour résoudre les problèmes d'attraction et de rétention engendrés par la création d'immenses CISSS et CIUSSS au sein d'une même région
- Une enveloppe budgétaire de 3 M\$ sera réservée pour répondre aux enjeux spécifiques de pénurie de main-d'œuvre en Abitibi-Témiscamingue au cours des prochains 18 mois. Les parties locales verront à l'utilisation des sommes disponibles afin de résoudre les problèmes identifiés

Deux comités paritaires intersyndicaux seront aussi créés afin d'analyser les enjeux liés à la retraite et aux droits parentaux et de faire des recommandations aux parties patronale et syndicale avant le début de la prochaine ronde de négociations. ■

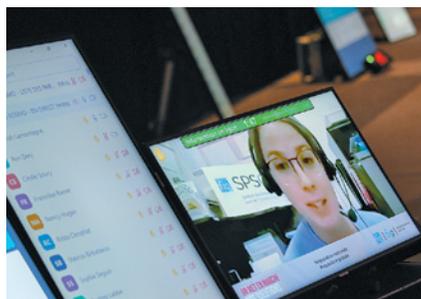
Consultez le tableau qui vous concerne et contenant les informations spécifiques à votre titre d'emploi, votre quart de travail et votre milieu de pratique à fiqsante.qc.ca/nego2020.

1. Nissa Poisson-Thomas, CUSM
2. Geneviève Boutin, IUCPQ



NÉGOCIATION

NOUS SOMMES LA SOLUTION.



Sarah Lamontagne, CISSS de Chaudière-Appalaches



Mohammed Lamraoui, CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal

GAINS SECTORIELS UNE ENTENTE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL BONIFIÉE

L'entente sectorielle entérinée par les déléguées en décembre 2020 place clairement la stabilité au cœur de la gestion du réseau et stoppe la culture de gestion néfaste des dernières années qui a mis le réseau en péril, causant notamment une grave pénurie de main-d'œuvre.

Au cours des dernières semaines, cette entente sectorielle a été bonifiée pour rehausser la semaine de travail à 37,5 heures pour toutes les professionnelles en soins, sans distinction de centre d'activités, assurant ainsi une hausse de rémunération substantielle à toutes les professionnelles en soins pour des heures qui étaient dans bien des cas déjà travaillées. Ces heures rémunérées de plus par semaine seront admissibles au RREGOP et représentent davantage d'heures de soins donnés aux patient-e-s.

Les infirmières praticiennes spécialisées voient quant à elles leur semaine de travail rehaussée à 40 heures.

Impacts monétaires du rehaussement de la semaine de travail à 37,50 heures pour toutes les professionnelles en soins, IPS à 40 heures

Titre d'emploi avec une semaine actuelle de 36,25 heures	Impact en %	Bonification annuelle maximale au dernier échelon	Bonification annuelle de la rente de retraite
Infirmière auxiliaire	3,4 %	2 100 \$	1 470 \$
Inhalothérapeute	3,4 %	2 560 \$	1 792 \$
Infirmière	3,4 %	2 690 \$	1 883 \$
Infirmière clinicienne	3,4 %	3 119 \$	2 183 \$
Perfusionniste clinique	3,4 %	3 275 \$	2 292 \$
IPS	10,3 %	12 440 \$	8 708 \$

Les salariées qui bénéficient de la prime de 2 % de non-chevauchement doivent soustraire cette valeur.

Impacts monétaires du rehaussement de la semaine de travail à 37,50 heures pour toutes les professionnelles en soins, IPS à 40 heures

Titre d'emploi avec une semaine actuelle de 35 heures	Impact en %	Bonification annuelle maximale au dernier échelon	Bonification annuelle de la rente de retraite
Infirmière auxiliaire	7,14 %	4 200 \$	2 940 \$
Inhalothérapeute	7,14 %	5 122 \$	3 585 \$
Infirmière	7,14 %	5 380 \$	3 766 \$
Infirmière clinicienne	7,14 %	6 238 \$	4 366 \$
Perfusionniste clinique	7,14 %	6 550 \$	4 585 \$
IPS	14,3 %	16 587 \$	11 610 \$

Les salariées qui bénéficient de la prime de 2 % de non-chevauchement doivent soustraire cette valeur.

De plus, les dernières rencontres de négociation ont permis d'ajouter un autre gain à l'entente, soit le versement de la prime de soir dès 14 h, sous certaines conditions.

Voici un rappel des principaux gains de l'entente sectorielle :

- Une cible de ratios professionnelles en soins/patient-e-s en CHSLD publics et privés conventionnés. Par exemple, une dyade infirmière - infirmière auxiliaire aura 24 ou 25 patient-e-s à sa charge durant la journée
- L'ajout de 1 500 équivalents temps complet en CHSLD/EPC et en médecine-chirurgie
- Le rehaussement, sur une base volontaire, des professionnelles en soins détenant un poste à temps partiel à un poste à temps complet, sur leur quart de travail et dans leur centre d'activités
- Une prime d'attraction-rétention pour les salariées détenant un poste à temps complet sur le quart de soir, de nuit et de rotation pouvant atteindre 4 % d'augmentation
- L'accès à un aménagement d'horaire de 9/14 de soir pour la détentrice de poste à temps complet ainsi que d'autres mesures pour la conciliation famille-travail-étude
- Accès à la prime spécifique de soins critiques allant jusqu'à 7 % pour les professionnelles en soins œuvrant dans une unité de soins obstétricaux (mère-enfant) dans un centre d'activités 24/7
- Prime de fin de semaine doublée à 8 % pour les salariées à temps complet ■

SURVEILLEZ VOTRE BOÎTE POSTALE

Au cours des prochaines semaines, vous recevrez par la poste une lettre contenant votre code d'électrice et votre mot de passe pour accéder à la plateforme de vote électronique. Gardez précieusement cette lettre jusqu'au moment de voter. Si vous n'avez pas reçu de lettre quelques jours avant le vote, contactez votre équipe locale qui pourra valider votre statut d'emploi et vous envoyer les informations de connexion par courriel.