



5. BILAN DES SECTEURS ET SERVICES

RFIQ-A21-C-I-D5

NOS **CONVICTIONS**
L'ADN DE NOS **ACTIONS**

2^e CONGRÈS
7, 9 ET 10 JUIN 2021



FIQ | SECTEUR PRIVÉ

REGROUPEMENT
DES FIQ



NOS **CONVICTIONS** L'ADN DE NOS **ACTIONS**

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
BILAN DU SECTEUR CONDITION FÉMININE	4
BILAN DU SECTEUR NÉGOCIATION	8
BILAN DU SECTEUR OTPP	12
BILAN DU SECTEUR RELATIONS DE TRAVAIL	15
BILAN DE L'ÉQUIPE RECHERCHE	18
BILAN DE L'ÉQUIPE JURIDIQUE	20
BILAN DE L'ÉQUIPE SST	22
BILAN DU SECTEUR SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	25
BILAN DU SECTEUR SÉCURITÉ SOCIALE	28
BILAN DU SECTEUR SOCIOPOLITIQUE	30
BILAN DU SERVICE COMMUNICATION	36
BILAN DU SERVICE ÉDUCATION-ANIMATION	40
BILAN DU SERVICE ORGANISATION SYNDICALE	43
BILAN DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES	48
LISTE DES SALARIÉES PAR SECTEUR ET SERVICE	49



INTRODUCTION

Le Congrès du Regroupement des FIQ 2021 s'inscrit dans une année exceptionnelle où les défis n'auront pas manqué, c'est le moins qu'on puisse dire! Les Fédérations ont su s'adapter à ceux-ci en innovant dans leurs pratiques et en usant de créativité. Les différents secteurs et services ont répondu présents rapidement et avec détermination pour faire face aux bouleversements entraînés, notamment, par la pandémie. Ils ont travaillé d'arrache-pied pour maintenir le niveau de service et soutenir les Fédérations et ses syndicats affiliés dans une période qui passera à l'histoire. Les gains obtenus lors de la négociation sectorielle auront été la preuve que ce n'est pas une pandémie mondiale qui nous arrêtera!

Au-delà de cette période, l'ensemble des salariées réparties dans les 14 secteurs et services, ont gardé le cap sur les priorités de l'organisation. Elles ont travaillé sans relâche pour combattre les attaques dans le réseau de la santé, celles de la droite politique et de leurs impacts sur les professionnelles en soins. Les Fédérations, par la contribution de leurs salariées et par le travail acharné de leurs syndicats affiliés, ont pu ainsi consolider leur position d'acteurs indispensables dans le réseau et dans le mouvement syndical.

Les Fédérations sont fières du travail accompli depuis le dernier congrès. Fières de garder le cap sur les valeurs qui les animent. Fières d'avoir défendu les soins comme œuvre collective des syndicats affiliés et de leurs membres.

Le Congrès 2021, lieu privilégié de réflexions et d'orientations, s'inscrit dans cette continuité où la défense collective des professionnelles en soins, du réseau public de la santé et d'une plus grande justice sociale sera et demeurera au cœur de l'ADN de nos actions.

BILAN DU SECTEUR CONDITION FÉMININE

Depuis la fondation de la Fédération, la question de la condition féminine joue un rôle clé dans la prise de décisions de l'organisation. À l'image de sa formation, composée à près de 90 % de femmes, le secteur apporte une contribution et une réflexion nécessaires à l'évolution des instances de la FIQ et de la FIQP, à la prise de conscience des syndicats affiliés et au sein du mouvement des femmes aux échelons provincial et international. Les préoccupations qui guident les travaux du secteur sont, entre autres, l'autonomie économique des femmes, la santé des femmes, l'intégrité et la diversité des femmes.

Le présent bilan du secteur couvre l'ensemble des activités réalisées depuis le congrès de 2017. De façon générale, les deux conseillères, appuyées par leur responsable politique et leur coordonnatrice, ont mené de front différents dossiers d'envergure, comme la représentativité des femmes au sein des Fédérations, la violence organisationnelle faite aux femmes et la conciliation famille-travail-études.

Faire rayonner le féminisme à la FIQ

L'un des mandats du secteur Condition féminine depuis la création de la FIQ consiste à faire rayonner l'analyse féministe dans tous les dossiers, notamment en privilégiant l'approche du féminisme comme axe transversal. De cette manière, le secteur travaille à intégrer les préoccupations de la Fédération dans ses travaux, en plus de collaborer avec les autres secteurs et services. Le secteur a, par exemple, sensibilisé les militantes en matière de mobilisation, de maraudage et de négociation au cours de ses réseaux. Une stratégie de collaboration avec les secteurs et services concernés a également été mise en place, notamment dans le cadre des négociations nationales.

Depuis le congrès de 2017, plusieurs projets de loi (PL) ont été déposés par les gouvernements en place. Dans ce contexte, la FIQ a été invitée à prendre la parole en commission parlementaire à l'occasion. En collaboration avec d'autres secteurs, le secteur Condition féminine a contribué à l'analyse de ces projets de loi en vue de la rédaction de mémoires. Plus précisément, le secteur a travaillé sur le PL51 – Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale, qui crée notamment un incitatif pour le partage du congé parental entre les parents. Le secteur a aussi participé à l'équipe de travail de la FIQ sur le PL59 – Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail et a spécifiquement proposé que le gouvernement réalise une analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+).

Atelier Introduction au féminisme

En collaboration avec les conseillères du service Éducation-Animation, le secteur a élaboré et déployé un atelier de base sur le féminisme. Ayant comme public cible les militantes, cette formation vise la sensibilisation aux grands principes et aux enjeux du féminisme. Le secteur a rencontré environ 125 militantes de sept équipes syndicales.

Comité Condition féminine

Le secteur a sous sa responsabilité la coordination du comité Condition féminine, entre autres, en organisant et en animant les rencontres. Les conseillères discutent et réfléchissent avec les membres de divers enjeux touchant les femmes ici et ailleurs. Ces espaces d'échange contribuent à la sensibilisation et au cheminement de toutes les participantes. Par ailleurs, le secteur a offert un soutien aux membres du comité dans le cadre de la commémoration des 30 ans de la tuerie de Polytechnique.

Chantier sur la place des femmes à la FIQ

Comme dans les autres organisations syndicales, au fil des ans, une baisse de la participation des femmes à la vie syndicale a également été observée au sein des Fédérations. Pour analyser la situation et trouver des pistes de solution, un chantier sur la place des femmes a été mis en place à la FIQ. Lancé avant le congrès de 2017, celui-ci avait comme objectif d'étudier, entre autres, la diminution constante de la présence des femmes aux instances.

Des consultations avaient été organisées avec les militantes, et le secteur Condition féminine les a poursuivies lors d'une tournée des syndicats affiliés au printemps 2018. Un Réseau des femmes en février de la même année a été également organisé afin de discuter avec les militantes de l'implication des femmes dans les lieux de pouvoir à la FIQ et à la FIQP. Toutes ces actions ont permis au secteur d'élaborer la Politique sur la représentation équitable des femmes dans les lieux de pouvoir. Cette dernière a été adoptée par la délégation en juin 2018.

L'objectif que poursuit la politique est l'atteinte de la cible de référence de 75 % de présence de femmes aux instances de la FIQ et de la FIQP. En effet, au cours des dernières années, on dénote une baisse de la présence des femmes. Si au congrès de 1988, elles représentaient 88 % de la délégation, elles ne comptaient plus que pour 75 % au congrès de 2014 et 72 %, à celui de 2017. Pour réaliser l'objectif, la Politique prévoit la mise en place du Comité d'implantation et de vigilance (CIVP).

Conjointement avec le secteur, le CIVP a dressé dès sa nomination un premier plan d'action, adopté par la délégation en décembre 2018. Pour la mise en œuvre des mesures prévues par ce dernier, le secteur a collaboré étroitement avec le CIVP. Ainsi, en 2019, un guide de soutien des syndicats affiliés a été adopté. En 2021, aura lieu le déploiement des actions suivantes : formation Joindre ma voix au débat : prendre parole en instance, formation Initiation au processus électoral et projet pilote du programme de mentorat. À cause de la conjoncture créée par la crise sanitaire de la COVID-19, l'analyse du projet d'horaire d'instance est reportée au prochain plan d'action.

Lutter contre la violence faite aux femmes

Parmi les dossiers qui ont préoccupé le secteur ces dernières années se trouve la gestion des plaintes au sein des Fédérations, y compris celles ayant trait aux comportements à caractère sexuel. De ce fait, le secteur Condition féminine a participé à la création d'un comité avec le service Organisation syndicale et l'équipe Juridique. Une réflexion a ainsi été menée, en termes d'accueil des victimes et des bonnes pratiques, en vue de la mise en place d'une politique de traitement des plaintes au sein des Fédérations et des syndicats affiliés.

Par ailleurs, le secteur Condition féminine s'est intéressé de façon plus vaste à toutes les violences faites aux femmes. Malheureusement, ces dernières années ne représentent qu'une continuité de la situation qui prédominait déjà dans la société. Au Québec seulement, depuis le dernier congrès, plusieurs vagues de dénonciations de violences sexuelles ont enflammé le Web (#moiaussi en 2017 et en 2020). Le secteur a été notamment appelé à intervenir dans le cadre de la fermeture d'une clinique d'avortement en Estrie.

La violence conjugale demeure aussi un fléau. De nombreuses femmes ont perdu la vie dans un tel contexte. C'est avec regret que nous avons constaté l'accentuation de ce problème en 2020 et 2021 en contexte de pandémie de COVID-19 et des mesures sanitaires mises en place. Conjointement avec les membres du comité Condition féminine, le secteur a veillé à cet enjeu en participant, notamment, à des colloques et en collaborant avec des partenaires, tel le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale. Depuis le congrès de 2017, à travers des dîners du Réseau, des réseaux ou des activités entourant les 12 jours d'action contre la violence envers les femmes, elles ont pu contribuer à informer et sensibiliser les militantes.

Solidarités

Dans le mouvement syndical

Par son implication au sein de l'Intersyndicale des femmes, le secteur a collaboré à la réalisation du mémoire portant spécifiquement sur les enjeux vécus par les femmes dans le cadre des projets de loi 39 sur la réforme du mode de scrutin et 59 sur le régime de santé et sécurité au travail. De plus, le secteur a participé à la promotion d'une campagne sur l'équité salariale et à la production d'un document sur l'histoire de la marche mondiale des femmes au Québec. L'Intersyndicale des femmes a aussi mandaté l'IRIS pour étudier l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur les femmes. Les résultats de cette analyse seront dévoilés au cours de l'année 2021.

Par ailleurs, pour sensibiliser la ministre responsable de la Condition féminine aux enjeux liés à la négociation et au statut précaire des femmes, une rencontre a été organisée avec les responsables politiques des syndicats membres de l'Intersyndicale.

Dans le mouvement des femmes au Québec

Le secteur Condition féminine participe à plusieurs coalitions et groupes de travail. Grâce à son implication au sein de l'Intersyndicale des femmes, la FIQ est aussi membre du Collectif 8 mars. Le secteur participe également aux travaux de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études. Ainsi, en 2020, un questionnaire a été réalisé par cette dernière sur la conciliation en temps de pandémie. Le secteur s'implique aussi en tant que membre au sein de la Coordination du Québec pour la Marche mondiale des femmes (CQMMF). Cette dernière devait se tenir à Terrebonne le 17 octobre 2020, mais elle a dû être reportée en raison de la pandémie de COVID-19. Finalement, le secteur continue de prendre part au mouvement pour la défense des droits reproductifs des femmes à travers sa participation à la Fédération du Québec pour le planning des naissances (FQPN).

Le secteur milite également, en collaboration avec le secteur Sociopolitique, au sein du Mouvement Démocratie Nouvelle (MDN). Par ailleurs, depuis 2019, il participe aux travaux de la Coalition pour la réforme électorale maintenant, composée de plusieurs syndicats et de diverses organisations.

À l'international

Dans un souci de partage de l'information et d'échange, le secteur a participé à la Commission sur les conditions de la femme, organisée par ONU-Femmes, en 2018 et en 2019. Une telle commission était également prévue pour 2020, mais elle a été annulée vu le contexte pandémique. En 2018, le secteur a également pris part aux travaux du Forum social mondial au Brésil, qui abordait de nombreux thèmes féministes.

Une délégation de la FIQ, incluant le secteur Condition féminine, a pris part à la 12^e Conférence régionale Interaméricaine de l'Internationale des Services Publics (ISP), à Buenos Aires, en juin 2019. Durant cette rencontre, la coresponsable politique Condition féminine de la FIQ s'est vu confier le mandat de siéger au Comité régional et au Comité mondial des femmes de l'ISP. Les enjeux de violence et de harcèlement au travail, du *care*, du genre ainsi que de la représentativité féminine, abordés au sein de ce comité, font également partie des préoccupations de la FIQ.

BILAN DU SECTEUR NÉGOCIATION

Le secteur négocie et conclut, avec le gouvernement, le Comité patronal de négociation de la Santé des Services sociaux (CPNSSS) et le Conseil du trésor, une convention collective au profit des membres. Il propose une réflexion permanente visant à développer la capacité, l'anticipation et la réaction de la Fédération dans l'objectif d'intervenir adéquatement dans la défense et la promotion des intérêts des professionnelles en soins en tant que femmes et travailleuses. Par ses actions et ses interventions, le secteur exerce et affirme le rapport d'influence de la Fédération en accomplissant notamment quatre grandes activités :

- La négociation des dispositions nationales ;
- L'établissement de la politique des services essentiels ;
- Les activités découlant de la loi sur l'équité salariale ;
- La mise en œuvre et le suivi des dispositions nationales ainsi que les représentations de la FIQ en lien avec les dossiers du secteur négociation auprès des organismes gouvernementaux responsables.

La négociation des dispositions nationales

Une réflexion et des changements

En 2018, une grande consultation auprès des militantes impliquées dans les différentes structures de négociation, des syndicats affiliés et des conseillères de la FIQ a eu lieu afin de faire le bilan de la dernière négociation, de dégager des constats et de mener une réflexion quant à la prochaine négociation. Plusieurs changements en ont découlé.

Une nouvelle structure de négociation

Parmi les modifications qui ont émané de cette réflexion figure la nécessité de revoir la structure de négociation et de l'adapter aux multiples réformes dans le RSSS soit, entre autres, par la réduction du nombre de militantes au comité de négociation afin qu'elles jouent un rôle prépondérant. L'ajout d'un palier – le Conseil de négociation – a également été soulevé pour permettre aux syndicats affiliés de participer davantage à la négociation et pour assurer la représentativité des professions.

La naissance d'une alliance

Afin de pouvoir négocier directement avec le Conseil du trésor et avoir un rapport de force, il fallait s'unir avec une organisation syndicale dont les similitudes avec la FIQ et la FIQP étaient plus nombreuses que les différences. Le secteur Négociation a ainsi contribué à l'alliance de deux grandes organisations syndicales autonomes : la FIQ et l'APTS. Cette alliance est importante pour les 131000 membres que nous représentons dans le domaine de la santé, à forte majorité féminine.

Une négociation qui s'adapte à la conjoncture évolutive

Le type de négociation devait aussi être revu afin de s'adapter rapidement à la conjoncture dans laquelle la FIQ évolue depuis plusieurs années. Trop de problèmes non résolus et des membres à bout de souffle requièrent la mise en place de solutions concrètes afin de reconstruire le réseau de la santé et des services sociaux. Le cadre stratégique de la négociation 2020 visait à bâtir l'avenir et à sortir la partie patronale de sa passivité.

La préparation et le dépôt de nos projets de négociation

Plusieurs consultations ont eu lieu afin de préparer le projet de négociation auprès des membres, des militantes et des conseillères de la FIQ. Elles ont pris la forme, entre autres, de groupes de discussion, de sondages, d'ateliers et de rencontres.

Le projet de négociation sectorielle déposé au CPNSSS se démarque par ses deux priorités et cinq objectifs et non pas par sa centaine de demandes précises. Ceci reflète le cadre stratégique adopté par la délégation, c'est-à-dire une négociation axée sur l'offensive et la rapidité afin de bâtir des solutions qui répondent adéquatement aux besoins des membres.

L'alliance APTS-FIQ se concrétise par un projet de négociation intersectorielle commun et ambitieux, sous le thème de *Travailler à se rendre malade, c'est terminé!*

Une négociation sur fond de pandémie

La pandémie fait son entrée au moment où la FIQ s'entend avec le CPNSSS sur les problèmes à résoudre dans le RSSS et où l'espoir de bâtir des solutions concrètes conjointes pointe à l'horizon. Le gouvernement, pour sa part, donne les coudées franches au Conseil du trésor afin que la négociation nationale soit réglée dans les plus brefs délais, sans grands investissements, mais plutôt par de la récupération à certains égards, un statu quo dans la majorité des cas et des augmentations salariales anémiques. À partir de ce moment, il faudra s'ajuster rapidement et revoir la stratégie de négociation afin qu'elle corresponde à la nouvelle réalité qu'apportent l'état d'urgence sanitaire et sa multitude d'arrêtés ministériels. À cet effet, le cadre stratégique est revu et adopté en instance virtuelle. Depuis le projet de négociation sectorielle initial de deux priorités et cinq objectifs, c'est 22 solutions concrètes qui sont proposées à la table de négociation.

L'entente sectorielle COVID

Le secteur Négociation a eu le mandat de négocier les mesures relatives à l'état d'urgence sanitaire découlant de la pandémie de COVID-19. En somme, il était question des mesures à mettre de l'avant afin de protéger la santé et la sécurité de nos membres. Le 30 mars 2020, la FIQ s'entendait à cet égard avec le CPNSSS et elle était la première organisation syndicale à y parvenir.

La conclusion d'une entente de principe sectorielle

Après plusieurs mois de négociation active, une entente de principe sectorielle est conclue le 23 novembre 2020. Celle-ci sera rejetée par la délégation. Une série de consultations s'en suivront afin de retourner à la table de négociation, où finalement sera conclue une nouvelle

entente de principe sectorielle bonifiée. Celle-ci sera entérinée par la délégation le 8 décembre 2020. Cette entente de principe sectorielle répond aux deux priorités et cinq objectifs du projet de négociation sectorielle déposé en octobre 2019. La FIQ est la première organisation syndicale à conclure une entente de principe sectorielle.

L'année 2020 se termine sans entente de principe sur les matières intersectorielles. Plusieurs travaux sont en cours à l'interne et avec l'APTS dans le but conclure la négociation avec le volet intersectoriel.

L'établissement de la politique des services essentiels

Les modifications législatives entrées en vigueur tardivement à la suite de jugements de la Cour suprême du Canada et du Tribunal administratif du travail (TAT) ont forcé le secteur Négociation à mettre les bouchées doubles afin de présenter à la délégation de la FIQ et de la FIQP une politique de services essentiels. La loi ne mentionnant plus les pourcentages de services à maintenir par mission d'établissement, la FIQ ainsi que l'APTS ont dû accepter l'invitation du CPNSSS à négocier les paramètres nationaux en vue de soumettre une politique de services essentiels aux délégations respectives.

Cependant, l'arrivée de la pandémie au printemps 2020 a interrompu les échanges avec le CPNSSS et forcé l'alliance APTS-FIQ à reprendre les discussions avec la partie patronale plus tard que prévu, sur de nouvelles bases et celles-ci se sont soldées par une impasse. Il était évident que très peu d'ententes seraient conclues au niveau local, le CPNSSS ayant avisé les différents employeurs de ne pas négocier les services essentiels sur les bases de la proposition FIQ.

Rejetées par le TAT, la majorité des listes syndicales ont dû être reprises afin de satisfaire ses critères, notamment sur l'unité de mesure utilisée par la FIQ et l'inclusion de dispositions pour maintenir des services essentiels à 100 % en cas d'éclousions de COVID-19. Alors que l'énergie des ressources devait être allouée au service de la négociation, ces travaux supplémentaires ont eu comme conséquence d'affecter les conseillères responsables de la coordination de la négociation à la fois au dossier des services essentiels et à celui de la négociation.

Les activités découlant de la Loi sur l'équité salariale

La principale activité qui découle de la Loi sur l'équité salariale est sans contredit l'exercice du maintien de l'équité salariale qui a lieu tous les cinq ans. Celui en cours arrivait à terme au 31 décembre 2020. Malgré cette échéance, les travaux n'ont pas été amorcés puisque le Conseil du trésor a fait une demande de report de six mois, accordée par le TAT, considérant le nombre important de plaintes en attente des exercices précédents et pouvant affecter les résultats de l'exercice.

Malgré le report des travaux, aucun signe du gouvernement ne laisse croire à la FIQ que ces travaux seront faits de façon paritaire. Il faudra sans contredit surveiller les conclusions de ceux-ci puisque des événements pourraient avoir des conséquences sur la valeur des emplois, notamment chez les infirmières praticiennes spécialisées ou les inhalothérapeutes.

La mise en œuvre et le suivi des dispositions nationales ainsi que les représentations de la FIQ en lien avec les dossiers du secteur négociation auprès des organismes gouvernementaux responsables

Plusieurs comités permanents ou interrondes sont prévus selon la convention collective, et forcent la FIQ à mener de perpétuelles négociations. Le comité des relations de travail siège de façon continue, à l'exception de la période active de la négociation. Toutefois, cette fois-ci, le comité s'est vu octroyer une responsabilité supplémentaire, soit de surveiller l'application de l'entente concernant les mesures relatives à l'état d'urgence sanitaire découlant de la pandémie de la COVID-19. En ce qui concerne d'autres comités dont les mandats ont une durée limitée, certains se sont tenus et ont engendré des résultats tandis que d'autres ne sont pas parvenus aux résultats escomptés. À cet égard, les comités découlant de la lettre d'entente relative à la création d'un comité national intersyndical visant la révision de la nomenclature, de la lettre d'entente relative aux infirmières praticiennes spécialisées et de la lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail portant sur l'ajustement de l'indemnité versée lors du congé de maternité ont eu des conclusions satisfaisantes. En revanche, les comités découlant de la lettre d'entente relative à la stabilité des postes, à la négociation locale et au déploiement des activités réservées prévues à la Loi 90, de la lettre d'entente relative à la création d'un comité national intersyndical de prévention en santé et sécurité, de la lettre d'entente relative au rangement du titre d'emploi d'infirmière clinicienne spécialisée, de la lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail pour examiner la problématique liée aux sorties font partie de la deuxième catégorie.

Outre les comités, le secteur Négociation a suivi de près l'évolution de deux projets de loi. Le premier d'entre eux visait des modifications à la Loi sur l'équité salariale en 2019 à la suite d'une décision de la Cour suprême du Canada invalidant certaines dispositions de la Loi sur l'équité salariale en mai 2018. Le second visait des modifications au Code du travail concernant le maintien des services essentiels dans les services publics et dans les secteurs public et parapublic à la suite de la reconnaissance de la grève comme un droit en 2015 par le plus haut tribunal du pays et d'une décision émanant du TAT allant dans le même sens en 2017.

BILAN DU SECTEUR OTPP

Le secteur OTPP a un rôle d'analyse stratégique, de recherche et développement en matière d'organisation du travail et de pratique professionnelle (OTPP). De plus, il exerce un rôle de conseil auprès du Comité exécutif et de soutien aux conseillères du secteur Relations de travail (RLT). Les activités menées durant la période peuvent être articulées en trois grands axes.

Soutien aux actions en OTPP dans les établissements

Le secteur a continué tout au long de la période à jouer un rôle-conseil aux RLT afin de répondre à des questions générales en organisation du travail et d'appuyer le processus de représentation dans le cadre des comités de soins. Des informations ont également été transmises aux conseillères RLT par le biais de fiches d'information et de présentations en rencontres RLT.

Les deux formations accréditées sur l'*advocacy* destinées aux membres ont été refondues en une seule, permettant à la fois d'introduire l'importance de ce rôle pour les membres et de les sensibiliser à l'utilisation du formulaire de soins sécuritaires. Une nouvelle formation, intitulée *Les ratios sécuritaires : un projet d'advocacy rassembleur!*, a également été élaborée. Cette dernière adopte un ton résolument engagé dans la présentation des ratios sécuritaires et de leurs effets, en expliquant les liens entre les décisions politiques ou de gestion et leur incidence sur la qualité et la sécurité des soins, et en invitant les membres à recourir à leur jugement professionnel critique avec une approche d'*advocacy*.

La tenue de la première édition du Réseau OTPP sous le thème « Objectif ratios : on passe à l'action » a permis de rassembler plus de 200 militantes afin de mener une réflexion très pratique sur les liens entre la pratique professionnelle, la surcharge de travail et la sécurité des soins. Le Réseau a permis de les informer et de les outiller en regard des plaintes en fardeau de tâche, notamment dans le cadre de comités de soins. Les participantes ont pu y développer leur argumentaire sur l'importance des ratios sécuritaires et s'exercer à l'élaboration de plans d'action afin de jouer leur rôle de mobilisation à cet égard. Le Réseau a également donné aux militantes la chance de discuter de la nécessité de normaliser la dénonciation dans les milieux de soins et dans la pratique syndicale, et plus concrètement, de montrer l'utilisation possible des formulaires de soins sécuritaires (FSS) pour faciliter la dénonciation et l'action.

Le formulaire de soins sécuritaires, lancé en 2016 par le secteur, continue à être utilisé par un nombre important de membres (à ce jour plus de 10 000 formulaires remplis), avec le soutien de leurs équipes locales, ce qui montre bien qu'il répond à un besoin quant à la documentation de problèmes vécus sur le terrain. L'expérience du formulaire a permis de procéder à une mise à jour importante afin d'assurer qu'il réponde de façon plus étroite aux besoins et d'en assurer la pérennité. Une consultation d'équipes locales et un travail d'analyse ont permis la production d'une version simplifiée du formulaire et, pour les équipes locales, la production de rapports où les données sont déjà compilées, et ce, en fonction de leurs besoins.

Le secteur OTPP a soutenu les travaux de plusieurs comités de soins dans les établissements en prodiguant des conseils stratégiques notamment au moment de la collecte et de l'analyse des données ainsi que lors de l'intervention de personnes-ressources.

Soutien aux revendications pour une organisation du travail répondant aux besoins des membres

Ce second volet a pris une place toute particulière en raison d'événements de la conjoncture comme la crise infirmière de l'hiver 2018, les élections provinciales, la négociation de la convention collective nationale et la pandémie de COVID-19.

Tout d'abord, la réalisation des chantiers sur les ratios a permis, en collaboration avec les autres secteurs et services, la production d'outils de promotion des ratios sécuritaires comme le « Livre noir de la sécurité des soins », lancé à la fin 2017 et promu intensivement en 2018, et la participation à de nombreux événements et conférences. Par ailleurs, malgré les débuts laborieux des travaux de la LE17, la crise infirmière a créé un rapport de force favorable qui a été saisi avec succès pour mettre de l'avant les ratios sécuritaires sur la scène québécoise et obtenir l'engagement du MSSS pour 17 projets d'implantation de ratios, dont 16 ont été menés à terme. La réalisation de ces projets a nécessité la définition de paramètres et de guides d'implantation complets négociés avec le CPNSSS, et un suivi étroit de chacun des projets réalisés paritairement, et ce, avec un engagement important des équipes locales appuyées par les ressources spécialisées en RLT. La production et le dépôt d'un bilan final des projets par la FIQ sont venus clore les travaux de la LE17, pour lesquels un bilan paritaire n'a pas pu être produit, notamment en raison d'éléments liés aux changements de la conjoncture politique. Toutefois, la diffusion des résultats du bilan de la FIQ des projets ratios, par des interventions politiques et médiatiques, a contribué à positionner les ratios sécuritaires comme dossier central pour les professionnelles en soins et les patient-e-s sur la scène québécoise. De plus, l'expérience des projets ratios au Québec a contribué à jeter des bases solides pour la revendication d'une loi sur les ratios au Québec, qui demeure l'objectif exigé par la FIQ. Plus récemment, les projets ratios se sont ajoutés à l'ensemble des arguments qui ont été présentés à des organisations alliées professionnelles et de la société civile en vue d'une prochaine phase des travaux visant l'obtention d'une loi. Celle-ci sera réalisée sous l'égide du comité intersectoriel ratios, avec la collaboration continue du secteur OTTP. Le secteur OTTP tient à souligner l'implication et le travail colossal accompli par les militantes et les conseillères RLT dans tous les projets d'implantation des ratios.

Dans la foulée du plan d'action TSO et de l'élaboration de plans de contingence et de délestage de soins cautionnés par les DSI dans les établissements, des interventions ont été menées auprès d'ordres professionnels (OIIQ et OIIAQ) et de la Directrice nationale des soins et services infirmiers (DNSSI). Celles-ci découlent des collectes de données auprès des affiliées et des analyses effectuées en collaboration avec le secteur RLT. Elles ont permis à la FIQ d'exiger davantage de soutien clinique et d'engagement de la part des directrices de soins infirmiers sur le terrain, et des mesures en ce sens seront entreprises. Le secteur OTTP a appuyé l'équipe Juridique lors de ses interventions devant le TAT en lien avec la tenue des journées sans TSO.

Le secteur a poursuivi sa vigie au niveau du PDRH-PMO et sa participation aux rencontres du MSSS, de même que la vigie sur les dossiers de la formation initiale des infirmières, inhalothérapeutes, perfusionnistes cliniques et infirmières auxiliaires. Le secteur OTTP alimente constamment les demandes provenant du service Communication.

Afin de respecter deux recommandations provenant de la Commission inhalothérapeute et de la Commission perfusionniste clinique, le secteur OTTP a développé deux dossiers spéciaux concernant la pratique professionnelle des inhalothérapeutes et des perfusionnistes cliniques. L'objectif est de mieux faire connaître leur profession ainsi que la richesse de leurs pratiques notamment aux autres professionnelles, mais aussi à un plus large public.

Dès le début de la pandémie, le secteur OTPP s'est impliqué au comité intersectoriel COVID-19 de la FIQ et a porté assistance au secteur SST. Aussi, le secteur a bien sûr été sollicité au cours de la pandémie afin d'outiller les militantes et de soutenir les membres dans cette période difficile. Par exemple, les bouleversements que nous avons connus auront nécessité l'élaboration d'un *Aide-mémoire portant sur la pratique professionnelle sécuritaire en contexte de COVID-19*. Par le biais du site Web de la FIQ – Section COVID-19 et de l'Intranet, le secteur a assuré la vigie, les suivis et l'orientation autour de nombreux changements et de nouvelles directives (ministérielles, de santé publique, ordres professionnels, etc.) en matière d'organisation du travail et de pratique professionnelle, notamment les modalités de retour à la pratique et les autorisations spéciales pour l'exercice d'activités professionnelles. Le secteur a aussi collaboré à la rédaction du mémoire déposé dans le cadre de l'enquête menée par la protectrice du citoyen sur la gestion gouvernementale de la crise de COVID-19 dans les CHSLD du Québec.

En outre, le secteur a apporté un soutien important à la négociation nationale sur le dossier des ratios sécuritaires, de la planification de la main-d'œuvre et de la main-d'œuvre indépendante. Cela aura permis d'alimenter la coordination de la négociation sur les dossiers d'actualité en organisation du travail et en pratique professionnelle dans la négociation des conditions de travail de nos membres. Un exemple de cette contribution est sans contredit le gain relatif aux heures-soins en CHSLD, qui constitue une avancée majeure dans le combat visant à obtenir des ratios sécuritaires. Le secteur OTPP a prodigué des conseils afin d'aider à établir et à justifier le niveau des services essentiels à offrir en cas de grève avec le secteur RLT et l'équipe Juridique.

Vigie, analyse stratégique et intervention sur les enjeux de pratique professionnelle

De nombreux développements ont nécessité des analyses et des interventions en lien avec les enjeux de pratique professionnelle. Des analyses sur les lois, règlements et autres mesures touchant la pratique professionnelle (p. ex. les lignes directrices et les directives ministérielles et des ordres professionnels) ont permis de comprendre les répercussions sur le terrain de ces mesures (comme les rôles avancés, la déprofessionnalisation, les maisons des aînés, etc.) et de revendiquer des orientations adaptées à la réalité des professionnelles en soins. Ces analyses, en plus d'être transmises au service Communication selon les besoins, ont été reflétées dans la participation à divers événements professionnels (congrès, colloques, etc.), lors de rencontres d'ordres professionnels et de la DSI à l'échelle nationale ainsi qu'à l'Office des professions du Québec, et par diverses communications acheminées à ces organismes.

Le secteur a fait l'analyse des différents projets de recherche en OTPP, incluant ceux spécifiques au contexte de pandémie, pour lesquels notre collaboration était sollicitée, et ce, en fonction de l'intérêt que ceux-ci présentent pour la défense et l'avancement des intérêts de nos membres. De plus, il a joué un rôle de facilitation pour ces études (recrutement de participant-e-s, participation à des comités consultatifs, etc.).

Les travaux menés dans le cadre de la lettre d'entente 18, notamment avec la participation d'un comité de travail d'infirmières praticiennes spécialisées (IPS), ont permis de sensibiliser la partie patronale à la réalité spécifique des IPS, de demander que les obstacles à une pratique autonome au standard canadien soient levés et d'intervenir localement pour favoriser la pratique avancée. Ces travaux ont aussi contribué à alimenter la participation à la commission parlementaire en lien avec le PL43, à des représentations auprès de l'OIIQ et de l'Office des professions du Québec, ainsi qu'au rôle-conseil auprès des conseillères en relations de travail.

BILAN DU SECTEUR RELATIONS DE TRAVAIL

Le secteur Relations de travail (RLT) est le plus imposant de la Fédération. En effet, deux vice-présidentes, 85 conseillères, 19 secrétaires, trois coordonnatrices et une adjointe sont à pied d'œuvre quotidiennement pour offrir le soutien nécessaire aux équipes locales afin d'augmenter le rapport de force de la FIQ et de la FIQP et d'assurer la défense et le respect des droits des 76 000 membres. Cette grande équipe s'engage jour après jour à assurer une offre de services en phase avec les orientations stratégiques de la FIQ et les besoins des membres et des syndicats affiliés.

Depuis 2017, plusieurs grands dossiers ont mobilisé le secteur.

Négociations locales

18 conseillères aux relations de travail ont agi comme porte-parole lors de cet important exercice de négociations locales imposé par le projet de loi 10.

Projets pilotes Ratios

16 conseillères ont été impliquées activement dans les 17 projets pilotes ratios lancés entre avril et décembre 2018. De ce nombre, 16 projets ont été menés à bien et un bilan paritaire ayant mobilisé les conseillères impliquées dans chacun des projets a été déposé au ministère de la Santé et des Services sociaux au cours de l'année 2019. En plus des conseillères en Relations de travail qui ont contribué à la réalisation de chacun des projets, deux conseillères ont obtenu des assignations spéciales relatives aux projets ratios. Elles ont collaboré avec le secteur Organisation du travail et pratique professionnelle pour assurer le suivi national de l'ensemble des projets, conseiller les représentantes syndicales participant aux projets ratios et développer des outils pour faciliter la participation aux projets.

Soutien à la négociation

En plus d'offrir un service-conseil aux diverses étapes visant la conclusion d'une entente de principe (assemblées générales, activités de visibilité et mobilisation, etc.), plus de 30 conseillères en Relations de travail ont été mobilisées durant plusieurs mois par le soutien à la réalisation des services essentiels.

Changements dans nos pratiques

- Les rencontres RLT Québec/Montréal tenues aux six semaines ont été remplacées par des rencontres du secteur RLT qui se déroulent chaque vendredi matin. Ces rencontres permettent un partage d'information plus efficace, une cohérence dans les positions et une capacité accrue de réaction aux événements imprévus ;
- Mise en place d'outils de collecte de données permettant d'obtenir un portrait en temps réel de la situation de tous les établissements et création d'outils de suivi des tendances ;

- Instauration de groupes de codéveloppement qui permettent aux conseillères d’approfondir certains volets de leur pratique ;
- Stabilisation des équipes de conseillères autour d’un seul établissement (CISSS et CIUSSS).

Vision nationale RLT

Petite équipe formée de deux conseillères RLT libérées à 50 % de leur charge et d’une coordonnatrice, elle a pour mandat principal de définir, hiérarchiser, analyser et cerner les problèmes et formuler des pistes de solution concernant des enjeux propres au secteur avec une portée nationale ou une incidence considérable sur le fonctionnement du secteur. Ce mandat répond notamment aux objectifs suivants :

- Assurer la cohérence et la cohésion entre les équipes de conseillères en Relations de travail ;
- Établir une vision nationale d’enjeux de relations de travail complexes, en respect du mandat ;
- Augmenter le rapport de force du secteur Relations de travail auprès des employeurs.

Comité support RLT

Comité de travail composé des responsables politiques, de coordonnatrices et de conseillères syndicales des équipes Juridique et Recherche et des secteurs Négociation et Relations de travail ayant comme mandat principal de :

- Déterminer des positions FIQ de relations de travail sur des questions qui ont une incidence collective ou politique considérable quant à l’application de la convention collective en vigueur ou suivant la modification d’une loi touchant l’application de ladite convention ;
- Déterminer les griefs qui devraient avoir une portée nationale aux termes du paragraphe 11.19 des dispositions nationales de la convention collective et assurer la prise en charge et le suivi de ces griefs.

Collaboration soutenue dans la réalisation des mandats de tous les secteurs et services de la FIQ

- Contribution des conseillères RLT à la refonte ou à l’élaboration de diverses formations ou capsules de formation ;
- Participation des conseillères RLT à la diffusion de formations en tant que coformatrices ;
- Participation des conseillères RLT à plusieurs comités *ad hoc* (inhalo, suivi du congrès, vote électronique, grief en ligne, etc.) ;
- Participation à la planification et à la réalisation des journées sans TSO (avril et novembre 2019) ;
- Participation au comité COVID ;

- Participation au comité intersectoriel ratios;
- Collaboration soutenue des conseillères RLT avec le comité Info-Mob;
- Autres contributions.

CRT Nationaux et CRT COVID

Depuis le dernier congrès, une dizaine de rencontres de CRT nationales se sont tenues.

Par ailleurs, si le début des négociations nationales devait mettre un terme aux discussions en CRT, la pandémie a fait émerger un forum similaire soit le CRT COVID afin de discuter des problèmes découlant de cette situation extraordinaire. De mai 2020 à février 2021, 25 rencontres ont eu lieu en CRT COVID.

Implantation du grief en ligne

La pandémie a aussi eu une incidence sur le calendrier de mise en œuvre du grief en ligne auprès des affiliés. L'échéancier a donc dû être revu et il a fallu planifier des formations en ligne sur l'outil plutôt que des séances en personne. L'ensemble des équipes syndicales seront formées et utiliseront l'outil à partir de juin 2021.

En date du 31 janvier 2021 :

- 12 équipes sont déjà formées et utilisent le système;
- 9 équipes ont une date de formation prévue au calendrier d'ici juin 2021;
- 9 équipes sont en attente d'une date, mais seront intégrées d'ici juin 2021;
- Pour les 12 équipes utilisant déjà le système, cela représente la création de 9 579 dossiers d'affaires courantes, 218 rencontres créées, 6 878 griefs déposés et 7 875 tâches générées.

Rencontre des VP RLT

À la suite d'une décision d'instance, une rencontre des VP RLT a eu lieu le 30 octobre 2020. Cette dernière a donné lieu à un moment de discussions et de partage fort constructif à propos des pratiques exemplaires utilisées par les affiliés au chapitre des relations de travail. L'expérience s'est révélée si enrichissante qu'une nouvelle rencontre du même type est prévue pour mars 2021.

BILAN DE L'ÉQUIPE RECHERCHE

Au quotidien, les conseillères syndicales de l'équipe Recherche sont consultées par leurs collègues aux établissements sur des questions d'interprétation touchant les dispositions locales et nationales de la convention collective, les diverses lois du travail ou les chartes des droits.

Elles répondent à ces questions en les analysant d'un point de vue historique, juridique, stratégique et politique. Ainsi, elles formulent des recommandations soutenant l'interprétation la plus appropriée pour l'atteinte des objectifs de la Fédération à court, moyen et long terme. Elles participent également aux rencontres du secteur RLT et de l'équipe Juridique.

L'équipe Recherche a travaillé sur plusieurs dossiers d'importance :

- Actualisation du dossier sur la main-d'œuvre indépendante (MOI) et suivi des décisions du TAT à la suite d'un plan d'action présenté en conseil national. Les différentes mesures prises par les syndicats étaient également présentées dans ce document ;
- Élaboration d'un guide des matières locales et comprenant, entre autres, un historique des demandes syndicales et patronales, des exemples de clauses actuelles, des positions FIQ sur l'interprétation de telles clauses et la jurisprudence en lien avec les 26 matières locales. Ce guide a servi de document de référence aux conseillères désignées pour faire la négociation locale enclenchée à la suite de la réorganisation des établissements en CIUSSS/CISSS ;
- Terminaison et mise à jour du guide d'interprétation de la convention collective nationale 2016-2020. Ce travail constitue une entreprise colossale pour les conseillères de l'équipe Recherche ;
- Mise à jour du guide sur la Charte et l'obligation d'accommodement ;
- Participation à l'organisation des journées sans TSO et l'élaboration de l'aide-mémoire pour les professionnelles en soins ;
- Participation à l'actualisation des directives et de la marche à suivre en matière d'arbitrage médical ;
- Élaboration d'une formation pour les nouvelles conseillères FIQ ;
- Une membre de l'équipe Recherche est membre du comité national RLT et veille à soutenir les autres membres dans l'analyse et l'interprétation de la convention collective ;
- La mise en place du guide COVID-19 qui comprend, entre autres, les documents de références produits par le comité COVID, arrêtés ministériels et communiqués du CPNSSS ;
- Analyse du projet de loi 51 portant sur les améliorations de la Loi sur l'assurance parentale.

L'équipe a également collaboré avec le secteur Négociation :

- Sur l'élaboration des outils de formation nécessaires à l'appropriation des dispositions nationales de la convention 2016-2020. Les membres de l'équipe Recherche ont développé une interprétation syndicale des nouveaux textes conventionnés et proposé les orientations à adopter, en lien avec celles-ci ;
- En leur fournissant une liste des améliorations à apporter aux dispositions existantes dans la convention collective, en prévision de la négociation 2020 ;
- En analysant la portée des clauses de la convention collective en cours de négociation.

Des membres de l'équipe font partie du comité de soutien RLT qui analyse les interprétations de la convention collective et veille à une application uniforme en lien avec les orientations et les valeurs de la FIQ.

Finalement, à la suite de la déclaration d'urgence sanitaire, l'équipe Recherche a soutenu le comité COVID. Ce dernier a effectué plusieurs travaux, notamment :

- L'analyse des différentes questions liées à la pandémie ;
- L'interprétation des nombreux arrêtés ministériels ;
- La production de documents de référence en lien avec l'application des arrêtés et les conventions collectives locales et nationales dans le contexte de la pandémie ;
- La tenue de rencontres de formation des conseillères sur l'application des arrêtés ;
- La tenue des rencontres avec les présidentes locales sur l'application de certains arrêtés ;
- La rédaction de fiches d'interprétation en lien avec les situations soumises par les conseillères ;
- Le soutien au comité national RLT COVID dans ses rencontres avec le CPNSSS.

L'équipe Recherche compte aussi trois techniciennes juridiques qui préparent des résumés des décisions rendues impliquant les membres de la FIQ devant les différents tribunaux et les diffusent auprès des conseillères syndicales. Les techniciennes juridiques apportent aussi leur soutien aux conseillères syndicales des équipes SST et Juridique sur différents plans liés à la recherche juridique.

BILAN DE L'ÉQUIPE JURIDIQUE

Les conseillères syndicales de l'équipe Juridique ont représenté des membres dans de nombreux dossiers d'arbitrage de griefs ainsi que devant des comités de discipline des ordres professionnels, le TAT, la Cour supérieure et la Cour d'appel du Québec.

En plus de son rôle de représentation, l'équipe est sollicitée afin de partager son expertise et conseiller différents secteurs de la Fédération. À titre d'exemple, les conseillères de l'équipe Juridique ont collaboré avec le secteur OTPP ainsi qu'avec le secteur RLT à des dossiers de fardeau de tâche.

De plus, les conseillères de l'équipe coopèrent occasionnellement avec le secteur Sociopolitique à la production de mémoires relatifs à des projets de loi qui touchent les activités de la Fédération ou les droits de ses membres. Au courant de la période, l'équipe Juridique a d'ailleurs contribué au mémoire concernant le projet de loi 33 modifiant le Code du travail concernant les règles des services essentiels ainsi qu'au document sur le projet de loi 176 modifiant la Loi sur les normes du travail.

L'équipe Juridique participe aussi aux comités fédéraux d'enquête sur la violence pour la formulation de recommandations au Comité exécutif de la FIQ au regard de l'application de la politique pour contrer la violence et le harcèlement.

Dans les quatre dernières années, l'équipe Juridique a représenté les syndicats de la Fédération dans 16 plaintes en vertu de l'article 47.2 du Code du travail. Elle a obtenu gain de cause dans la grande majorité des dossiers.

Les conseillères de l'équipe Juridique ont accompagné des membres dans 285 dossiers d'enquête ou de plainte disciplinaires.

Durant la période, deux conseillères de l'équipe Juridique ont été affectées à la lutte pour contrer la présence des entreprises privées de placement en soins dans le réseau public.

La Fédération étant partie intervenante dans un recours intersyndical dont l'objectif est de contester la validité constitutionnelle de la Loi 160 ainsi que le régime de négociation locale imposé par le gouvernement, ce sont deux conseillères de l'équipe Juridique qui se chargent de faire les représentations dans ce dossier en Cour supérieure.

Dans le cadre des travaux liés à la négociation nationale, l'équipe Juridique a été grandement sollicitée afin de définir les services essentiels de la FIQ et de la FIQP à la suite de l'adoption des nouvelles dispositions du Code du travail. La complexité de cet exercice a d'ailleurs été augmentée en raison de la taille des établissements du réseau et du contexte de la pandémie. Soulignons par ailleurs la première décision du TAT octroyant un plus grand droit de grève selon le nouveau régime sur la détermination des services essentiels à maintenir en cas de grève.

La pandémie a requis la participation des conseillères de l'équipe sur plusieurs fronts afin de soutenir la Fédération dans ses revendications. Il s'agit notamment de la participation au comité COVID-19 de la Fédération et de l'obtention d'une ordonnance de sauvegarde afin

de préserver la vie privée des membres au CUSM en lien avec une exigence d'inscription des symptômes de la COVID sur un formulaire qui était à la vue de tous. Il convient également de mentionner le recours contestant la constitutionnalité de l'arrêté 2020-007 qui modifie de façon unilatérale les conditions de travail négociées des travailleuses et travailleurs de la santé. La Fédération s'inscrit comme précurseur dans la contestation de cet outil gouvernemental dévastateur pour les droits des membres de la FIQ et de la FIQP.

Également concernant la pandémie, elle a perturbé le travail de représentation des conseillères de l'équipe Juridique et plus particulièrement en ce qui a trait aux audiences, lesquelles se tiennent actuellement en visioconférence. Bien que cette façon de faire impose aux parties de communiquer à l'avance les éléments de preuve qui soutiennent leurs prétentions, elle apporte son lot de défis parce qu'elle atténue l'importance de la communication non verbale et peut contribuer à une certaine déshumanisation de la justice.

L'équipe Juridique a aussi appuyé l'organisation relativement à sa revendication pour mettre un terme à l'utilisation du TSO comme outil de gestion par les employeurs dans le cadre des « journées sans TSO ». Cette implication s'est notamment traduite par des représentations devant le TAT afin de soutenir que le refus d'effectuer du TSO ne constitue pas un moyen de pression illégal.

Quelques gains importants :

- Sur le sujet de la lutte contre le TSO, un arbitre de grief a reconnu que celui-ci peut être jugé abusif et contraire à la Charte québécoise des droits et libertés. Des dommages et intérêts ont d'ailleurs été obtenus dans le cadre de ce dossier pour les membres lésés par la décision de l'employeur.
- Relativement au dossier pour contrer la main-d'œuvre indépendante dans le réseau de la santé, notons que le TAT a reconnu que cette dernière est comprise dans l'unité de négociation FIQ. Ce dossier est actuellement en appel et plusieurs autres dossiers sur cette question sont également actifs.
- Un arbitre de grief a confirmé que pour bénéficier du titre d'emploi d'infirmière clinicienne, le baccalauréat par cumul ne doit comporter que 2 certificats reconnus à l'annexe 10 de la convention collective et non 3 certificats en soins infirmiers comme le prétendent certains employeurs.
- Un arbitre de grief a rappelé en matière d'invalidité qu'il y a une présomption d'aptitude lorsque la salariée transmet un billet médical de retour au travail. Si l'employeur veut vérifier sa capacité de retourner au travail, il devra agir promptement et verser le salaire auquel elle a droit pendant qu'il fait ses vérifications.
- Des arbitres de griefs dans deux dossiers différents ont reconnu que la prime de soins critiques devait être versée pour des conseillères en soins ainsi que pour des infirmières de liaison.
- Un arbitre de grief a reconnu que la salariée déplacée dans un poste comportant moins d'heures de travail devait continuer d'être payée pour le nombre d'heures prévues à son poste.
- La confirmation par un arbitre de grief que les libérations syndicales doivent compter dans le calcul de l'expérience aux fins d'avancement d'échelon.
- Un arbitre de grief a accordé le droit aux heures supplémentaires lorsque les obligations déontologiques des membres justifient le travail durant des pauses.

BILAN DE L'ÉQUIPE SST

Tâches habituelles

En matière SST, l'équipe a assuré, comme par le passé :

- La représentation, l'information et le soutien aux membres dans les différentes étapes de leur dossier avec la CNESST, ainsi que lors des contestations et des situations de réadaptation et de réintégration au travail ;
- L'intervention auprès des différents experts nécessaire pour permettre une représentation adéquate des membres ;
- Le soutien aux représentantes locales dans leurs interventions auprès des membres et des employeurs dans les dossiers CNESST ou devant les inspecteurs de la CNESST.

L'équipe SST a également constaté que l'augmentation substantielle de dossiers à traiter, dont le rapport d'activités de 2017 faisait état, a poursuivi sa course pour atteindre en date du 16 janvier 2020, 1 174 dossiers actifs. L'ajout de 7 600 membres dans nos rangs à la suite du changement d'allégeance qui a eu lieu en 2017 explique en partie cette augmentation.

L'équipe remarque également une augmentation des demandes d'expertise du côté de l'employeur, ce qui entraîne une augmentation des demandes de contre-expertises de notre part pour répondre adéquatement. Par ailleurs, afin de limiter les coûts engendrés par cette situation, l'équipe a procédé à une diversification de son réseau d'experts. Ceci nous a permis de maintenir le haut niveau de compétence des experts avec qui nous faisons affaire, tout en poursuivant nos efforts pour diminuer les coûts en lien avec les expertises.

L'équipe a été sollicitée au regard d'une position de la CNESST voulant que les syndicats affiliés à la FIQ et à la FIQP soient considérés comme des employeurs lorsqu'une membre se blesse alors qu'elle effectue des tâches syndicales. Après des interventions répétées directement auprès de la CNESST, l'équipe a entamé une série de recours afin de contester cette position et est en attente d'une décision du Tribunal administratif du travail (TAT) à ce sujet.

Des membres de l'équipe SST ont été sollicités au regard des projets de refonte de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) et de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Elles ont rédigé et présenté en commission parlementaire un mémoire comprenant 45 recommandations. Celles-ci ont été très bien accueillies par le ministre du Travail qui a, par ailleurs, tenu à souligner la qualité de leur travail. De plus, des communications avec les représentant-e-s des différents partis politiques sont à venir afin que les conseillers de l'équipe puissent davantage étayer leur analyse et leurs recommandations.

Des membres de l'équipe SST ont participé à la formation offerte par la FIQ aux nouvelles agentes locales responsables des dossiers CNESST de leurs membres.

L'équipe a commencé le déploiement d'une nouvelle offre de service. En effet, chaque membre de l'équipe SST est maintenant assignée à des établissements, afin de favoriser les liens avec les équipes locales et les représentant-e-s des employeurs. Par ailleurs, le déploiement a été accéléré en raison de la situation exceptionnelle de la pandémie afin de fournir un appui aux équipes locales pour les questions quotidiennes à l'égard de la santé et de la sécurité au travail des membres en contexte d'urgence sanitaire.

La création de contentieux chez les employeurs, combinée au déploiement de la nouvelle offre, a permis de créer des liens avec les représentant-e-s des employeurs, afin d'arriver à des règlements satisfaisants pour nos membres. Cependant, l'équipe constate que ces responsables du contentieux sont trop souvent débordé-e-s, ce qui fait en sorte que les dossiers ne peuvent être réglés rapidement et restent sous la responsabilité des membres de l'équipe plus longtemps, ce qui contribue à augmenter les charges de travail des conseillères.

L'équipe remarque également que nous assistons à une complexification des dossiers de lésions professionnelles. Il y a de plus en plus de dossiers avec mixité de diagnostics (psychologique et physique), ainsi qu'une augmentation du nombre de litiges par dossier. Cette situation contribue à l'augmentation des charges des membres de l'équipe.

Tâches en lien avec la pandémie

Pendant les premiers mois de la pandémie, une conseillère syndicale de l'équipe SST a siégé au comité COVID de la FIQ. Cette lourde responsabilité nécessitait de participer à de nombreuses rencontres et de jouer un rôle-conseil auprès des conseillères afin de répondre à leurs multiples questions légales, de même qu'à celles qui inondaient la boîte COVID.

La pandémie de COVID-19 a sollicité l'équipe SST à divers égards : retrait préventif des travailleuses enceintes et immunosupprimées, droit aux primes COVID lors d'une invalidité CNESST, droit de refus, inspection, etc.

Pour venir en aide aux conseillères en relations de travail et aux équipes locales, l'équipe SST a conçu et élaboré plusieurs outils, dont des guides portant sur chacun des sujets énumérés précédemment et un certificat de retrait préventif pour les travailleuses exposées à un contaminant (article 32 LSST).

Le premier confinement a eu pour effet de reporter plusieurs dossiers, générant ainsi une augmentation des délais d'audience pour les conseillères syndicales de l'équipe.

Avec la reprise des activités du TAT en juin 2020, les conseillères ont dû s'adapter à la nouvelle réalité des audiences virtuelles.

La pandémie de COVID-19 a également accru le nombre de dossiers actifs au sein de l'équipe SST puisqu'elle a engendré son lot de recours individuels. Parmi ceux-ci, on recense des contestations portant sur l'admissibilité aux réclamations de travailleuses ayant contracté la COVID-19, l'exercice de droit de refus et de demande de retrait préventif, ainsi que les plaintes en lien avec le versement des primes COVID lors d'invalidité CNESST.

Au-delà de ces recours individuels, de nombreux recours collectifs spéciaux ont été menés de front par l'équipe SST. À cet effet, cette dernière s'est illustrée en pionnière dans la lutte pour la

reconnaissance du mode de transmission aérienne du virus SRAS-CoV-2 ainsi que du rôle de la ventilation dans la propagation de la maladie.

Dès le 24 avril 2020, la FIQ a demandé à la CNESST de dépêcher immédiatement des inspecteur-trice-s dans toutes les installations du milieu de la santé, incluant les CHSLD et les EPC, afin d'exercer tous leurs pouvoirs liés à l'inspection, de prendre les mesures requises pour que les tests d'étanchéité (*fit test*) soient effectués et de s'assurer que les milieux de travail soient tous dotés de l'ensemble des équipements de protection individuelle (ÉPI) requis pour le travail sécuritaire des professionnelles en soins, ce qui inclut notamment, sans s'y limiter, la nécessité de disposer de masques N95 en quantité suffisante dans toutes les installations sur le territoire québécois. La FIQ et la FIQP ont également demandé que les systèmes de ventilation desdites installations soient inspectés.

Jugeant que les mesures de prévention mises de l'avant dans plusieurs des rapports d'intervention émis par les inspecteurs de la CNESST étaient insuffisantes pour assurer la protection de ses membres, l'équipe SST a demandé la révision de bon nombre d'entre eux.

Des recours au TAT, division de la santé et de la sécurité au travail, ont été introduits afin d'exiger des équipements de protection adéquats pour préserver la sécurité des professionnelles en soins (dont le masque N95), des zones dédiées, ainsi qu'un meilleur entretien des systèmes de ventilation. Ces recours ont été réunis et sont toujours actifs devant le TAT. Des audiences se sont tenues en décembre 2020 et environ une quinzaine de jours d'audience sont prévus en janvier et en février 2021.

L'équipe a également déposé un recours en nullité de l'ordonnance du D' Horacio Arruda du 8 juin 2020, cette dernière diminuant la protection accordée aux professionnelles en soins en matière d'équipements de protection respiratoire. Le 5 novembre 2020, la Cour supérieure a toutefois jugé qu'il appartenait au tribunal spécialisé, le TAT, de trancher la question de la validité de cette ordonnance dans le cadre des recours dont il est actuellement saisi. La FIQ et la FIQP étant en désaccord avec ce jugement, elles ont décidé de porter en appel le jugement et en raison du caractère nouveau de l'ordonnance, de l'assortir d'une requête en permission d'appeler. Le juge de la Cour d'appel, jugeant que les questions soulevées méritent l'attention de la Cour d'appel, a autorisé la FIQ et la FIQP le 22 janvier 2021 à porter en appel le jugement du 5 novembre rendu par un juge de la Cour supérieure. Ce même juge a par ailleurs invité les procureures de la FIQ et de la FIQP à déposer une requête pour être entendues par préférence (c'est-à-dire dans un délai restreint). La bataille se poursuit donc!

BILAN DU SECTEUR SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Fort de son mandat d'investir le champ de la prévention, le secteur Santé et sécurité du travail (SST) s'est depuis le dernier congrès consacré activement à la poursuite de cet objectif. À travers les différentes actions qu'il a menées à de nombreux niveaux, il a contribué à faire rayonner les revendications de la Fédération en matière de santé et de sécurité du travail, surtout quant à la prévention de celles-ci.

Soulignons que le secteur SST a été propulsé à l'avant-scène en raison du coronavirus (COVID-19). Bien avant la pandémie, la FIQ était en mode actif, revendiquait des changements en matière de prévention et militait pour l'implantation d'une véritable culture de la prévention. Plus que jamais, la santé, la sécurité et l'intégrité tant physique que psychologique des professionnelles en soins se sont imposées comme une préoccupation de tous les instants. Le secteur s'est ainsi révélé être au cœur de plusieurs des interventions de la Fédération tout au long de l'année 2020.

Sensibiliser les membres à différents enjeux relatifs à la SST

En collaboration avec le comité SST, le secteur, à travers les thématiques retenues pour les semaines SST, contribue directement à sensibiliser les membres de la FIQ à différents enjeux relatifs à leur santé et à leur sécurité. À cet effet, la santé psychologique au travail a été abordée en 2018, la fatigue au travail en 2019 et la santé physique et psychologique en contexte de pandémie en 2020.

Soulignons qu'indirectement, à travers ses interventions politiques et de soutien auprès des syndicats affiliés, des équipes locales et des conseillères syndicales de la Fédération, le secteur SST participe sur une base régulière à l'information et à la sensibilisation des membres aux questions touchant, de près ou de loin, leur santé et leur sécurité au travail.

Par exemple, la FIQ a publié un nombre impressionnant de documents d'information en santé et sécurité du travail lié à la COVID-19 dans une période relativement restreinte.

Soutenir, former et informer les responsables locales SST

L'une des principales activités auxquelles s'est consacré le secteur au cours des dernières années est justement de soutenir, de former et d'informer les responsables locales en SST en matière de santé et de sécurité au travail. En fait, beaucoup d'efforts ont été consacrés à se rapprocher de celles qui portent le dossier de la prévention dans leurs établissements.

On peut penser au Réseau SST qui, devenu un événement annuel permanent, se révèle une occasion privilégiée de tisser des liens avec les responsables locales. Rappelons que les objectifs poursuivis par le Réseau sont notamment de permettre aux militantes en SST d'échanger

sur leurs préoccupations et leurs expériences respectives, d'acquérir des connaissances et des outils et de trouver, ensemble, des pistes de solution aux problèmes vécus sur le terrain. Le secteur s'implique activement dans la tenue de cet événement, en collaboration avec le comité SST.

Parmi les actions menées en vue d'être en contact plus étroit avec les responsables locales en SST, soulignons ce que le secteur a baptisé les *Rendez-vous printemps prévention*. Initiés au début de l'année 2020 (suspendus en raison de la pandémie et repris à l'automne), ces rendez-vous se veulent l'occasion de soutenir, de former et d'informer les responsables sur différents sujets concernant la prévention, mais aussi pour le secteur de se « connecter » au terrain.

Enfin, le secteur a pris soin de transmettre, au moment opportun, des informations pertinentes et utiles en matière de SST. À cet effet, mentionnons par exemple les informations diffusées en marge du déploiement du Plan d'action national visant la prévention des risques en milieu de travail et la promotion de la santé globale 2019-2023.

Soutenir les secteurs et les services

Outre l'accompagnement des responsables locales en SST, le secteur a aussi rempli ce mandat auprès d'autres secteurs et services de la Fédération, notamment celui des Relations de travail. Ainsi, un soutien a été apporté lorsque les problèmes émergeant du terrain ont requis des recherches plus approfondies et des connaissances spécifiques en santé et sécurité du travail. De plus, le secteur participe à la préparation et à la production de la demande de subvention auprès de la CNESST, de même que du rapport annuel détaillant l'utilisation des sommes allouées.

Développer les connaissances en matière de SST

Afin de maintenir à jour et de parfaire les connaissances de ses membres en matière de santé et de sécurité du travail, le secteur SST participe sur une base régulière à différents congrès, colloques, conférences et formations.

Aussi, le secteur s'implique activement dans plusieurs projets de recherche. À cette fin, il siège à différents comités de suivi et travaille en étroite collaboration avec l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST).

Intervenir sur différentes tribunes pour faire valoir les préoccupations des professionnelles en soins en matière de SST

Au cours des dernières années, le secteur SST a particulièrement investi ses énergies à intervenir, sur des tribunes nombreuses et variées, pour faire valoir les préoccupations des professionnelles en soins en matière de santé et de sécurité du travail.

Si elles ont lieu en temps normal, les rencontres et les interpellations des dirigeants d'organismes gouvernementaux et des responsables politiques se sont succédées à un rythme accéléré dans le contexte de pandémie. Que ce soit sous la forme de lettres adressées au ministre

de la Santé et des Services sociaux, par exemple, ou encore de rencontres tenues avec la présidente et directrice générale de la CNESST et avec le ministre du Travail, le secteur a saisi toutes les occasions de souligner l'importance de la prévention. Il est également intervenu auprès de la Protectrice du citoyen afin de faire valoir ses préoccupations en matière de SST.

En ce sens, le secteur SST s'est fait un devoir d'exercer une vigie quant à l'application du régime de santé et de sécurité du travail québécois et, surtout, quant à sa modernisation. Le secteur SST a rappelé sur toutes les tribunes les revendications historiques de la FIQ pour la reconnaissance du secteur de la santé comme secteur prioritaire et pour son assujettissement aux quatre mécanismes de prévention de la LSST. Le secteur a collaboré à l'analyse et à la rédaction du mémoire qui a d'ailleurs été déposé à la commission parlementaire tenue dans le cadre du projet de loi 59 – Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail – en janvier 2021.

Aussi, afin de porter les préoccupations des professionnelles en soins, le secteur SST a siégé à de nombreux comités nationaux. Par exemple, au cours des premières semaines de la pandémie, la FIQ, avec l'ensemble des organisations syndicales du RSSS, réclamait à la CNESST la mise en place d'un comité national COVID pour discuter des enjeux auxquels doivent faire face les travailleuses de la santé dans le contexte de la pandémie. D'autres comités comme le Comité national de relations de travail COVID FIQ-CPNSSS ont aussi fourni des tribunes de choix pour remplir ce mandat. En effet, la FIQ est mandatée dans le cadre de l'entente sectorielle particulière concernant les mesures relatives à l'état d'urgence sanitaire découlant de la pandémie de la COVID-19 pour assurer une transmission efficace des informations, pour échanger et pour tenter d'atténuer les problèmes particuliers de relations de travail dans le contexte de la pandémie. La FIQ a désigné trois représentantes à ce comité, dont une ressource du secteur SST.

Pour la deuxième fois en un an, le 9 avril 2020, la FIQ est la seule organisation syndicale québécoise invitée à présenter une allocution devant le comité permanent de la santé de la Chambre des communes à Ottawa. Lors de cette présentation, ont été rappelés aux membres du comité les effets importants du désengagement financier du gouvernement fédéral en matière de transfert en santé au Québec.

Enfin, mentionnons que le secteur SST participe aux activités de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur des affaires sociales (ASSTSAS). Notamment, la FIQ occupe trois postes d'administratrices au sein du conseil d'administration de cette dernière, dont un permettant d'en assurer la coprésidence, soit la vice-présidente du secteur.

BILAN DU SECTEUR SÉCURITÉ SOCIALE

Voici les principales réalisations du secteur Sécurité sociale depuis le dernier congrès du Regroupement des FIQ. Il y a lieu de rappeler que le secteur s'articule autour de deux volets : les assurances et la retraite. Les mandats du secteur Sécurité sociale visent à promouvoir les droits et les intérêts des membres, que ce soit à l'égard du contrat d'assurance collective ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Refonte du contrat d'assurance collective

Pour faire suite à la décision de déclencher un appel d'offres au congrès de décembre 2017, le secteur a mis sur pied en janvier 2018 un comité *ad hoc* composé de 8 militantes afin d'évaluer le niveau de protection en assurance collective ainsi que les types de régimes d'assurance et leur caractère obligatoire ou facultatif. Dans la foulée de ces travaux chapeautés par le secteur, une vaste consultation électronique auprès des membres de la FIQ et de la FIQP s'est tenue au printemps 2018. Cette consultation a permis au secteur d'établir une refonte majeure de l'assurance collective passant d'un régime universel à un régime modulaire assorti de la protection de soins dentaires facultative.

Un appel d'offres a été lancé à l'été 2018 auprès des grandes compagnies d'assurances ayant leur siège social au Québec. Pas moins de quatre assureurs ont proposé une soumission et l'assureur La Capitale a été retenu en raison de son offre globale jugée la plus profitable pour les membres, en plus d'offrir des taux de primes très avantageux. C'est donc le 14 avril 2019 que le transfert d'assureur s'est concrétisé, tournant la page sur un partenariat de longue date avec l'assureur Desjardins.

Bien que le changement d'assureur pour un groupe d'importance comme la FIQ et la FIQP soit tout de même complexe, nous pouvons affirmer que le tout s'est fait sans accrocs et les membres profitent depuis du nouveau régime d'assurance modulaire adapté à leurs besoins, tout comme l'adhésion facultative aux soins dentaires.

Le premier renouvellement du régime d'assurance maladie, des soins de santé et des soins dentaires s'est déroulé à l'automne 2020. Malgré un rajustement à la hausse de certaines primes, les membres profitent encore à ce jour de taux réduits grâce aux effets de l'appel d'offres. Par contre, l'incidence à la hausse des invalidités devra faire l'objet d'un suivi attentif afin que le coût de l'assurance invalidité de longue durée demeure raisonnable pour les prochaines années.

Les invalidités

Le Carnet de route, outil de référence à l'intention des membres en invalidité ainsi que des militantes syndicales, a été mis à jour à l'automne 2019. Il est maintenant accessible en version électronique.

Constatant la hausse importante du nombre d'invalidités, le secteur a commencé en 2020 une analyse de pratique de suivis des dossiers d'invalidités en collaboration avec des conseillères

en Relations de travail associées aux dossiers d'invalidités auprès de leurs établissements. Ces travaux ont été ralentis en raison de la pandémie, mais ils reprendront en 2021.

La négociation nationale

Le secteur a été interpellé à l'hiver 2019 lors des consultations préalables à la négociation concernant les dispositions qui touchent l'assurance collective, les invalidités et le régime de retraite. En cours de négociation, le secteur a apporté son soutien à certaines demandes, principalement sur la contribution de l'employeur au régime de base de médicament, ainsi qu'à des demandes qui touchent le régime de retraite.

Le régime d'assurance auto et habitation à l'intention des membres

Le partenariat entre la FIQ et l'assureur La Personnelle se poursuit jusqu'en 2022. La tarification est négociée annuellement avec le secteur. Au cours de la pandémie de COVID-19, le secteur a orienté les engagements et les différentes mesures prises par l'assureur afin de mieux soutenir les professionnelles en soins en lien avec leurs assurances et les avantages qui leur ont été octroyés en raison de la pandémie.

La retraite

Entre 2018 et mars 2020, 78 séances de formation à l'intention des membres portant sur le RREGOP ont été données dans les établissements des syndicats affiliés. En raison du confinement et des mesures sanitaires, aucune formation n'a été diffusée depuis mars 2020. Cette formation sera adaptée en mode virtuel afin de reprendre sa diffusion, fort appréciée par les membres.

Afin de répondre à un besoin de formation portant sur les questions fréquentes liées à la retraite des conseillères en Relations de travail, diverses formations virtuelles ont été élaborées et diffusées en 2020. Ces formations ont été un succès et une adaptation à l'intention des militantes syndicales est en cours.

Malgré la pandémie, les activités du Comité de retraite (Retraite Québec) se sont poursuivies et le secteur assure une présence en y siégeant. Rappelons que ce comité est constitué par la loi sur le RREGOP et qu'il a notamment comme mandat d'établir une politique de placement à l'égard des fonds provenant des cotisations de leurs participantes, de demander des études portant sur l'administration des régimes de retraite et de formuler des recommandations concernant l'application des dispositions des régimes de retraite à Retraite Québec et au ministre responsable. Le Comité de retraite approuve les états financiers du RREGOP et reçoit les rapports d'évaluation actuarielle du régime.

Finalement, soulignons la participation d'une équipe de 150 responsables locales de la FIQ et de la FIQP qui a permis aux professionnelles en soins de contribuer à leur régime enregistré d'épargne retraite (REER) à hauteur de près de 30 millions lors de la dernière campagne de souscription au Fonds de solidarité de la FTQ. Ces investissements permettent de soutenir l'économie québécoise et de renforcer la main-d'œuvre au Québec, surtout en cette période de pandémie qui met à rude épreuve les finances de l'État.

BILAN DU SECTEUR SOCIOPOLITIQUE

Veille législative

Le secteur Sociopolitique a la responsabilité d'effectuer une veille législative. Cette responsabilité nécessite de prendre connaissance des projets de loi et de règlements qui ont de l'incidence pour l'organisation et les membres qu'elle représente. Le secteur est aussi responsable, en collaboration avec les autres secteurs et services, de préparer la réaction de l'organisation à ces différentes mesures législatives en rédigeant des mémoires, des lettres ou des avis en plus de soutenir les élu·es lors des auditions en commission parlementaire. L'élection d'un nouveau gouvernement en 2018 a engendré son lot de projets de lois et de règlements pour lesquels la FIQ a transmis ses commentaires par l'entremise de lettres, de mémoires et d'auditions en commission parlementaire. Voici les différents projets de loi pour lesquels la FIQ et la FIQP ont produit des mémoires ou des lettres au cours des quatre dernières années.

Projet de loi 176	Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail	Mémoire et audition en commission parlementaire
Projet de loi 10	Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale	Mémoire et audition en commission parlementaire
Projet de loi 28	Loi permettant la mise en place de certaines mesures en matière de santé et de services sociaux liées au statut géographique particulier de la région sociosanitaire de la Mauricie et du Centre-du-Québec	Lettre
Projet de loi 33	Loi modifiant le Code du travail concernant le maintien des services essentiels dans les services publics et dans les secteurs public et parapublic	Mémoire et audition en commission parlementaire
Projet de loi 43	Loi modifiant la Loi sur les infirmières et les infirmiers et d'autres dispositions afin de favoriser l'accès aux services de santé	Mémoire et commission parlementaire
Projet de loi 51	Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail	Mémoire et audition en commission parlementaire
Projet de loi 52	Loi visant à renforcer le régime d'examen des plaintes du réseau de la santé et des services sociaux notamment pour les usagers qui reçoivent des services des établissements privés	Mémoire et audition en commission parlementaire
Projet de loi 61	Loi visant la relance de l'économie du Québec et l'atténuation des conséquences de l'état d'urgence sanitaire déclaré le 13 mars 2020 en raison de la pandémie de la COVID-19	Mémoire et audition en commission parlementaire
Projet de loi 59	Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail	Mémoire et audition en commission parlementaire

En marge du dépôt du projet de loi sur la laïcité de l'État en 2019, les secteurs Sociopolitique et Condition féminine et l'équipe Recherche ont préparé et présenté, en conseil national, un dossier sur la question de la laïcité.

Veille stratégique

Le secteur, en collaboration avec d'autres secteurs, est responsable de l'analyse des mises à jour économiques, des budgets (provincial et fédéral) et de la préparation des demandes lors des consultations prébudgétaires. De plus, il participe et collabore à différents comités de travail au sein de l'organisation (Comité COVID-19, info-mobilisation, comité intersectoriel ratios, etc.).

Il effectue au quotidien un suivi de l'actualité sur différents enjeux et collabore avec le service Communication et d'autres secteurs pour soutenir les élues à l'occasion de leurs sorties médiatiques. Il présente de manière plus exhaustive certains enjeux aux membres du CE et du CEN.

Enquêtes COVID-19

Le secteur, en collaboration avec d'autres secteurs, a produit un mémoire dans le cadre de l'enquête du Protecteur du citoyen. De plus, il a préparé et soutenu la présidente lors de son entrevue avec la Commissaire à la santé et au bien-être à l'occasion de l'enquête menée par cette institution.

Formations et conférences

En collaboration avec le service Éducation-Animation (SEA), le secteur Sociopolitique participe à l'élaboration, à la mise à jour et à la prestation de la formation sociopolitique aux militantes de l'organisation. Il est aussi appelé à contribuer au contenu d'autres formations offertes par le SEA (Initiation à la vie syndicale et nouvelle agente). De plus, au cours des quatre dernières années, le secteur a élaboré une offre de conférence sur des enjeux sociopolitiques pour les militantes. Plusieurs de ces conférences ont été présentées aux membres des conseils intermédiaires des syndicats affiliés ou encore aux membres des TRAC des différentes régions du Québec.

- Régime d'assurance-médicaments public et universel ;
- Les paradis fiscaux ;
- Le budget ;
- Flocon de neige : mobiliser pour mieux régner ;
- Le financement à l'activité ;
- Version abrégée de la formation sociopolitique ;
- Les accords de libre-échange ;
- Les partenariats public-privé.

Participation à des regroupements et coalitions

La FIQ et la FIQP sont représentées par le secteur Sociopolitique au sein des regroupements et des coalitions ci-dessous :

- Mouvement démocratie nouvelle (MDN) en collaboration avec le secteur Condition féminine;
- Coalition pour la réforme électorale maintenant;
- Réseau québécois sur l'intégration continentale (RQIC);
- Collectif pour un Québec sans pauvreté;
- Échec aux paradis fiscaux;
- Coalition solidarité santé;
- Groupe de travail sur l'assurance-médicaments;
- Participation aux conseils stratégiques de l'Institut de recherche et d'information socio-économique (IRIS);
- Centre international de solidarité ouvrière (CISO). En février 2020, une militante de la FIQ et une de la FIQP ont participé au stage de solidarité internationale organisé par le CISO au Mexique;
- La Planète s'invite en santé;
- Intersyndicale en environnement;
- Front commun pour la transition énergétique;
- Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII).

Nouvelles pratiques de solidarité

Le secteur Sociopolitique est responsable de l'organisation des stages d'initiation à la solidarité internationale. Il conçoit et dispense la formation préalable. Il accompagne le groupe de militantes pour la durée du stage. Un stage a eu lieu au Nicaragua au printemps 2018. En 2019, la situation politique du Nicaragua s'est détériorée et, pour des raisons de sécurité, le stage n'a pas eu lieu. Le stage au Pérou prévu initialement en mars 2020 a été annulé à cause de la pandémie. Celui de 2021 est compromis pour cette même raison.

Relations gouvernementales

En mai 2018, le secteur Sociopolitique a proposé au Comité exécutif ainsi qu'aux autres secteurs et services de la FIQ d'assumer la responsabilité de la veille législative et des relations gouvernementales. Soucieux de formaliser, de structurer et d'harmoniser les relations qu'entretient la FIQ avec l'appareil politique (gouvernements, partis politiques, député-e-s, hauts fonctionnaires) et d'assurer un suivi de la législation relative aux activités de la FIQ, nos élues

ainsi que nos collègues ont adopté cette démarche. Un premier bilan positif ayant été présenté un an plus tard aux membres du CE, le secteur Sociopolitique a reconduit ce volet de ses activités.

Que ce soit pour le dossier des ratios, dans le cadre des consultations prébudgétaires ou encore dans la préparation aux différentes interventions en commissions parlementaires, le secteur Sociopolitique a accompagné les élu·es de la FIQ et de la FIQP dans près d'une vingtaine d'activités politiques pour représenter les intérêts des membres.

Le secteur Sociopolitique est conscient de l'importance de maintenir une position non-partisane dans le cadre des relations gouvernementales de la FIQ et de la FIQP. Nous souhaitons également souligner que les relations gouvernementales sont l'un des volets qui contribuent à influencer les politiques en faveur des professionnelles en soins et du réseau de la santé, mais qu'elles ne remplaceront jamais la mobilisation de notre base.

Relations internationales

La FIQ est membre de l'Internationale des Services publics (ISP) depuis 2003, la délégation ayant exprimé la volonté du développement de vastes alliances syndicales et sociales pour défendre les services publics et se montrer solidaire des luttes pour les droits sociaux et syndicaux, au Nord comme au Sud. L'ISP rassemble plus de 700 syndicats représentant environ 30 millions de travailleurs dans 154 pays.

- En novembre 2017, se tenait à Genève le 30^e congrès mondial de l'ISP ayant pour thème le *Peuple avant le profit*, auquel a participé une délégation de la FIQ. L'objectif du congrès était d'adopter le plan d'action à cinq axes : Respect et dignité pour toutes et tous, Une économie mondiale juste, Droits syndicaux et droits des travailleuses, Lutte contre la privatisation, Renforcer les secteurs (p. ex. : la santé). La présence de la FIQ visait aussi à renforcer nos alliances internationales concernant les ratios. La FIQ est d'ailleurs intervenue sur la question des ratios sécuritaires, qui a fait l'objet d'une recommandation, ainsi que sur le droit des femmes à l'avortement et à la contraception ;
- L'appartenance à l'ISP permet de faciliter les échanges et la solidarité. Après l'écllosion de l'Ebola, c'est en collaboration avec l'ISP que la FIQ a soutenu en juillet 2018 un affilié de la République démocratique du Congo (RDC), par son programme de solidarité, en permettant au syndicat SOLSICO de sensibiliser les professionnelles en soins sur les mesures de prévention. Une délégation de la RDC avait été reçue aux bureaux FIQ de Montréal plus tôt au printemps ;
- En septembre 2018, la FIQ a reçu la section Inter-Amérique de l'ISP, qui a fait escale dans le cadre de sa tournée des syndicats affiliés du Canada. Les défis des membres de la FIQ ainsi que la préparation de la prochaine conférence régionale ont fait l'objet de discussions ;
- En juin 2019, la FIQ a participé à la 12^e Conférence régionale interaméricaine de l'ISP, à Buenos Aires. L'événement rassemblait les membres des Amériques de l'ISP pour veiller à la poursuite du plan d'action adopté au congrès de 2017. La présidente de la FIQ a été élue au siège québécois du Comité exécutif régional, tandis que la vice-présidente coresponsable du secteur Condition féminine a été désignée au Comité régional et au Comité mondial des femmes (WOC). La présidente de la FIQ est intervenue sur la question de la violence organisationnelle faite aux travailleuses des services publics. L'ISP accentue son implication dans la question environnementale ;

- À partir de mars 2020, les activités de l'ISP prennent elles aussi un virage virtuel forcé. L'organisation multiplie les webinaires et continue de concerter les syndicats, particulièrement sur les questions d'épidémiologie, de vaccination, mais aussi de propriété intellectuelle des médicaments;
- La FIQ se joint régulièrement à des actions de l'ISP, que ce soit, par exemple, pour dénoncer la répression subie par un syndicat affilié ou pour appuyer une proposition s'adressant à des instances internationales (santé, violence faite aux travailleuses, etc.).

Soutien à la présidente et aux membres du CE

- Préparation du contenu pour les conférences, les colloques auxquels participent les élues du CE;
- Rédaction des mots d'ouverture, de clôture et des conjonctures pour les instances nationales de la FIQ;
- Recherche, analyse et rédaction de documents de réflexion sur les politiques publiques, les différents enjeux touchant le réseau de la santé et des services sociaux et les professionnelles en soins;
- En étroite collaboration avec les membres du CE, le secteur est responsable de la présentation de dossiers sociopolitiques lors des instances nationales.

Comité Jeunes

Le comité Jeunes ne relève plus du secteur depuis 2019. Cependant, un lien de collaboration est maintenu avec le service Organisation syndicale (SOS), responsable du comité depuis maintenant près de deux ans. De plus, le secteur a conservé la responsabilité de poursuivre les travaux avec le comité Jeunes relativement à l'élaboration d'une politique de développement durable.

- Préparer et animer les rencontres du comité Jeunes;
- Préparer les réseaux des Jeunes. Il y a eu quatre réseaux des Jeunes avant le transfert vers le SOS. L'environnement, la démocratie et la mobilisation et le militantisme ont fait l'objet des thématiques de ces réseaux;
- Le secteur a soutenu et soutient toujours les membres du comité Jeunes dans le cadre de certaines activités :
 - Élaboration et présentation du guide de mise sur pied des comités jeunes;
 - Soutien pour préparer la conférence offerte par les membres du comité au sujet de l'importance des comités jeunes au sein des syndicats dans le cadre d'un cours au baccalauréat en relations industrielles de l'Université Laval à Québec;
 - Participation annuelle aux rencontres du Forum de la relève étudiante de la santé du Québec (FRESQue);

- En collaboration avec le service Communication, soutien lors de tournages de capsules ou d'entrevues relativement à l'environnement et à la politique de développement durable;
- Travaux pour l'élaboration de la politique de développement durable. Ces travaux se poursuivent;
- Soutien et préparation pour la participation des membres du comité à l'activité *Rencontres Action jeunesse* organisée par le Secrétariat à la jeunesse du Québec et Force jeunesse. Cette activité s'est tenue en février 2019 à l'Assemblée nationale;
- Développement d'une politique de développement durable : recherche préalable, travail avec consultants sur la détermination des indicateurs appropriés, mise sur pied d'une consultation, rédaction de la politique.

Environnement

Devant l'urgence climatique en cours, le secteur s'est investi dans l'action environnementale en collaboration avec d'autres organisations de la santé. Les liens entre les changements climatiques et la santé des populations imposent un tel engagement d'une organisation comme la FIQ.

- Mobilisation intersyndicale dans la marche montréalaise de la journée mondiale d'action pour le climat; 27 septembre 2019;
- Collaboration au mémoire de l'Association des médecins québécois pour l'Environnement de la consultation sur le Plan d'électrification et de lutte aux changements climatiques du Québec; novembre 2019;
- Collaboration à la rédaction des principes « Pour une relance juste »; avril 2020.

BILAN DU SERVICE COMMUNICATION

Les objectifs généraux du service sont d'informer, de sensibiliser, de mobiliser et de susciter l'adhésion des membres aux orientations et aux décisions de la Fédération. Ils contribuent en outre à maintenir la crédibilité et la visibilité de la FIQ et de la FIQP sur l'échiquier politique et syndical québécois tout en sensibilisant le public à leurs différentes revendications et positions, et en appliquant l'axe transversal féministe.

Conjoncture

Les relations de presse constituent sans doute la part la plus visible des actions du service. Au lendemain du congrès de 2017, un nouveau visage a fait son arrivée dans la sphère publique. L'élection d'une nouvelle présidente à la tête de notre organisation nécessite habituellement une période d'adaptation. Les journalistes et les chroniqueurs doivent apprendre à la connaître et l'identifier comme une personne crédible pour traiter des enjeux qui concernent l'organisation.

Heureusement, cette transition s'est faite très rapidement. Quelques semaines seulement après l'arrivée en poste de madame Bédard, la FIQ et la FIQP lançaient une grande campagne pour dénoncer la surcharge de travail et la lenteur des travaux pour mettre en place des ratios sécuritaires. La présidente a su profiter de toutes les tribunes qui se sont offertes à elle et très rapidement, elle s'est forgé une notoriété auprès des acteurs médiatiques et politiques.

Le début du mandat de la nouvelle présidente a également été marqué par une tournée de nos établissements dans toutes les régions du Québec, y compris dans le Grand Nord, ce qui a d'ailleurs fait l'objet du microsite Web *Soigner au Nord*.

L'élection de la Coalition Avenir Québec quelques semaines plus tard a constitué un autre événement nécessitant une adaptation quant à nos façons de communiquer. Non seulement la CAQ rompait avec une tradition d'alternance politique au Québec, mais l'élection de ce parti s'était faite sur la base d'un profond désir de changement. Nous avons constaté, dans les mois suivant son élection, que le parti continuait de récolter un fort appui dans la population. Et cet appui semble se maintenir pendant la pandémie, bien que d'importantes lacunes aient été révélées quant à sa gestion de la crise.

L'urgence sanitaire qui a été décrétée au mois de mars 2020 a constitué un véritable défi pour le service Communication qui a dû, dans un très bref délai, mettre en place des outils d'information et de veille médiatique afin de s'assurer que la FIQ et la FIQP puissent jouer leur rôle de leader sur les enjeux de santé, et offrir un soutien constant et efficace aux syndicats affiliés et aux membres. D'ailleurs, le contexte de la pandémie a considérablement accentué la pression ressentie par le service. L'information, en temps de crise, joue un rôle crucial et le service Communication a exercé ce rôle important pour transmettre et répondre à de nombreuses demandes provenant tant des médias, des membres et du grand public. Alors que le gouvernement multipliait les arrêtés ministériels et que les conditions de travail des professionnelles en soins se dégradaient à vue d'œil, la FIQ et la FIQP devaient redoubler d'ardeur pour faire entendre leur voix dans un contexte où le gouvernement occupait les tribunes.

C'est dans cette conjoncture un peu chaotique que s'est amorcée la négociation pour le renouvellement de la convention collective nationale. Cette dernière étant difficilement

dissociable de la crise sanitaire actuelle, autant dans l'esprit des membres que de la population en général, il a constamment fallu en tenir compte dans le développement de nos messages.

Dans un sens, la pandémie a eu l'avantage de forcer le gouvernement à nommer et à reconnaître, pour la première fois, des problèmes du réseau de la santé décrits depuis longtemps par notre organisation : ratios professionnelles en soins/patient-e-s trop élevés, mauvaise gestion de la main-d'œuvre, aberrations occasionnées par la présence de la main-d'œuvre indépendante, conditions de travail peu attrayantes, etc. Au moment d'écrire ces lignes, la négociation est toujours en cours.

Changements dans les pratiques

Les fusions, engendrées par la réforme Barrette, ont eu une incidence importante sur les façons de faire du service. Les nouveaux syndicats, en couvrant de plus vastes territoires, nous ont amenées à revoir notre offre de services. Tant dans la façon d'accompagner les syndicats affiliés dans leurs propres communications que pour épauler la FIQ et la FIQP, tous les moyens et outils ont été mis en œuvre pour maximiser le travail de l'organisation et de ses syndicats. Certaines présidentes étaient davantage enclines à s'occuper des communications (relations de presse, publicités, campagnes terrain, Web, réseaux sociaux) de leur syndicat alors que d'autres ont privilégié une approche centralisée sur le plan national. Cette dichotomie a créé un relatif déséquilibre dans la répartition de la charge de travail entre les différentes régions. Une chose est sûre, le soutien aux syndicats affiliés occupe aujourd'hui une part très importante du travail des conseillères au service Communication.

Pour leur part, les médias ont aussi développé un plus grand appétit pour ce qui se passe à l'échelle locale. Cela n'est sans doute pas étranger au fait que l'équipe locale couvre souvent un territoire équivalent à une région administrative. Or, la pandémie est venue exacerber cette réalité. Avec la crise sanitaire, les journalistes veulent de plus en plus savoir ce qui se passe sur le terrain.

Les besoins en soutien et en outils numériques ont connu une augmentation importante. Les équipes locales veulent occuper une plus grande place sur le Web et dans les réseaux sociaux et l'utilisation de la vidéo comme moyen de communication avec leurs membres est davantage privilégiée. Dès lors, on fait régulièrement appel à l'expertise du service Communication pour s'assurer du respect des normes et bonnes pratiques.

Les préoccupations environnementales et éthiques de la délégation ont influé sur nos pratiques et continuent de le faire. Nous devons dorénavant en tenir compte dans nos réflexions entourant le choix des outils promotionnels. Des efforts ont également été menés pour stimuler l'adhésion de nos membres à l'infolettre, et ainsi réduire le nombre d'envois du journal En action en version imprimée.

De façon plus générale, le passage au format numérique est omniprésent dans l'évaluation de nos besoins. Des outils ont davantage de pertinence s'ils sont offerts uniquement au format numérique (plus faciles à lire sur les appareils mobiles, plus faciles à partager également) alors que d'autres continuent d'être imprimés pour que l'on puisse les distribuer plus aisément sur le terrain. Le service Communication suit l'évolution des tendances et ne cesse d'améliorer ses pratiques en la matière.

Le support vidéo occupe également plus de place. Les conférences de presse sont dorénavant diffusées en direct sur Facebook. Par ailleurs, lorsqu'il était encore possible de tenir les

réseaux, des capsules vidéo décrivant le déroulement de ces rencontres ont été réalisées afin de présenter aux membres le travail des militantes.

Le service Traduction a également été davantage sollicité : mémoires, publications Web, statuts et règlements des syndicats affiliés, dispositions locales, journaux locaux, etc. La bonification de l'offre du service s'explique par les besoins croissants des syndicats anglophones, conjugués à un nombre élevé d'instances (en raison de la négociation) ainsi qu'à la production d'une quantité importante d'information liée à la COVID-19.

Le service Communication revoit constamment ses pratiques en matière de réseaux sociaux afin de maximiser l'usage de chacune de ses plateformes. En 2019, l'organisation a fait son entrée sur Instagram, se rapprochant ainsi de ses membres les plus jeunes et qui sont davantage portées à utiliser cette plateforme. Les occasions d'échanges sur le terrain se faisant plus rares en raison de la pandémie, les nouveaux moyens de communication (y compris les réseaux sociaux) sont rapidement devenus des outils privilégiés pour joindre nos membres, et ce, tant un niveau local que national.

Nous avons constaté une augmentation de l'intérêt de nos militantes pour ce qui s'écrit sur les réseaux sociaux. Les équipes locales ont d'ailleurs multiplié les interventions afin de nous sensibiliser à leurs inquiétudes lorsque l'organisation est la cible de critiques parfois virulentes. Cela s'explique notamment par le fait que nous nous sommes taillé une solide place dans l'espace numérique. La FIQ et la FIQP sont donc par le fait même davantage exposées aux critiques.

Lorsque cela se produit, les militantes s'attendent de notre organisation qu'elle réplique promptement. Cela peut parfois aller à l'encontre de l'approche démocratique adoptée par le service depuis les débuts de sa présence sur les réseaux sociaux et qui, de notre avis, a contribué jusqu'à aujourd'hui au succès de l'organisation sur ces plateformes. Alors que l'on observe dans tous les débats de la société un accroissement du clivage des idées, le service Communication doit réévaluer cette approche.

Avant de conclure, nous ne pouvons passer sous silence certains constats, particulièrement sur les réseaux sociaux, qui n'iront guère en s'améliorant selon nos prédictions. En effet, nous avons été à même d'observer une augmentation du discours antiféministe et messages sur nos plateformes provenant parfois d'inconnus, mais aussi de nos propres membres antisyndicaliste : messages sur nos plateformes provenant parfois d'inconnus, mais aussi de nos propres membres. Le service Communication a dû mettre davantage d'énergie dans la modération de nos outils afin de préserver un espace de débat sain, constructif et empreint des valeurs féministes et syndicales que nous portons.

Campagnes, publicités et outils d'information

- Publicités sur la surcharge de travail et les ratios (février 2018) ;
- Consultation sur l'assurance collective (printemps et été 2018) ;
- Trousse électorale et débat des partis sur les enjeux de santé (automne 2018) ;
- Campagne *Une voix forte en santé* (2019) ;
- Brochure *Nous, on parle santé FIQP* (2019) ;
- Publicité choc sur la surcharge de travail en prévision de la consultation prébudgétaire (hiver 2019) ;

- Journée sans TSO (avril et novembre 2019);
- Capsules sur le développement durable (2019);
- Campagne négo : *Travailler à se rendre malade, c'est terminé* (automne 2019);
- Microsite Info-covid (hiver 2020);
- Microsite *Je dénonce* (hiver 2020);
- Campagne *Essentielles comme jamais* (hiver 2020);
- Campagne *Des ratios pour des soins humains* (printemps 2020);
- Campagne *Mettons fin à l'inhumain* (printemps 2020);
- Lancement de l'application FIQ (été 2020);
- Microsite sur le Grand Nord;
- Campagne *Nous sommes la solution* (automne 2020);
- Début de la campagne *On met en marche nos solutions* (2020 –...).

Mandats courants

Annuellement, le service Communication se voit confier des mandats ou collabore avec d'autres services et secteurs à la réalisation de ceux-ci :

- Relations de presse;
- Soutien aux équipes locales;
- Rédaction et production du journal En action (après chaque instance);
- Rédaction des bulletins et réalisation des vidéos des réseaux;
- Journée internationale des droits des femmes (8 mars);
- Fête internationale des travailleuses et des travailleurs 1^{er} mai;
- Mois des professionnelles en soins (mai);
- Semaine SST (automne);
- Organisation des instances;
- Envoi de l'infolettre (aux deux semaines);
- Agenda et calendrier annuel de la FIQ et de la FIQP;
- Matériel promotionnel;
- Gestion des plateformes Web (site Web, Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn et YouTube);
- Gestion de l'application de la FIQ et de la FIQP;
- Formations diverses (relations avec les médias, stratégie Web et réseaux sociaux);
- Révision et traduction de tous les documents destinés aux membres;
- Tout autre soutien aux secteurs et services impliquant des actions ou la production d'outils de communication.

BILAN DU SERVICE ÉDUCATION-ANIMATION

En plus de la diffusion des formations courantes et spécialisées, de la contribution à tous les réseaux de la FIQ et des nombreuses animations lors des instances ou autres activités de l'organisation, le service Éducation-Animation (SEA) dresse son bilan des dernières années et constate que ses réalisations sont non seulement importantes, mais aussi très diversifiées. Il faut dire que depuis le congrès de 2017, le SEA a pris un important virage quant à son offre de formation, mais également sur le plan de son apport et de sa contribution avec les différents secteurs et services de la Fédération.

Déjà en 2018, le souhait était de tendre vers de nouveaux moyens pour joindre les militantes de la FIQ et de la FIQP et leur offrir de la formation. Il faut souligner que la crise sanitaire que traverse le monde entier aura eu comme effet d'accélérer la cadence pour le SEA, qui est rapidement passé d'une offre de formation en présence seulement à une offre de formation multiple et variée en matière de modes de diffusion (classes virtuelles, formation en ligne autonome, etc.).

En un coup d'œil, voici les activités du SEA au cours du dernier mandat :

- Diffusion de près de 230 séances de formation ;
- 1 678 militantes et 1 449 membres formées partout au Québec ;
- Refonte en profondeur de 2 formations phares du SEA ;
- Conception de 5 nouvelles formations en salle pour répondre à des besoins précis ;
- Conception de 5 nouvelles formations diffusées en mode virtuel ;
- Plateforme AGORA-FIQ ;
- Collaborations multiples pour soutenir les différents mandats des secteurs et services ;
- Participation à 20 rencontres du comité Éducation-Animation et accompagnement dans la réalisation des activités du comité.

En quelques lignes, voici un aperçu des réalisations accomplies par le service :

Formations courantes

Au cours des dernières années, le SEA a bien sûr continué la diffusion de ses formations courantes auprès des militantes. L'accueil militant et le soutien en matière de formation sont un aspect important du mandat du SEA. En ce qui concerne la formation *advocacy* donnée au cours de ce mandat, elle a connu plusieurs transformations afin de suivre l'évolution des enjeux des professionnelles en soins. La version actuelle se concentre sur l'obtention des ratios, une priorité pour les membres et une demande phare de la négociation 2019-2020. Finalement, notons que deux refontes en profondeur ont été réalisées pour deux des formations courantes dispensées par le SEA, soit les formations Initiation à la vie syndicale et Nouvelle agente syndicale.

Formations spécialisées

Au fil de la conjoncture, le SEA est appelé à concevoir de nouveaux programmes de formation répondant aux besoins de l'organisation et des militantes. Au début de l'année 2018, le SEA a conçu et diffusé une formation pour l'ensemble des membres élues aux différents comités permanents lors du dernier congrès de décembre 2017. C'est sous la thématique *Actives et engagées : Poursuivons notre œuvre collective* que les membres ont participé à cette activité d'intégration leur permettant de comprendre le fonctionnement et le rôle des comités et leurs interactions avec les différentes intervenantes de la FIQ.

De plus, à la suite des fusions issues du PL10 et de la création des nouvelles équipes syndicales, deux formations d'envergure ont été créées et diffusées aux équipes syndicales. D'abord, une formation s'adressant à toutes les présidentes des syndicats affiliés abordait des aspects importants de leur rôle de leader (Formation vers un leadership de mobilisation). Puis, une tournée de l'ensemble des équipes syndicales qui ont subi la création des établissements fusionnés (CISSS et CIUSSS) a eu lieu avec une nouvelle formation sur la consolidation des équipes syndicales qui se déroulait en deux phases. En effet, les défis étaient importants pour les militantes qui vivaient de grands changements (adaptation à de nouvelles structures, de nouvelles collègues, de nouveaux rôles, deuil de l'ancien fonctionnement, conflits émergents ou déjà installés au sein des équipes, etc.). Ces formations abordaient des sujets comme l'adaptation aux changements, la démocratie syndicale, les rôles, responsabilités, pouvoirs et devoirs, le travail d'équipe, les communications interpersonnelles, la circulation de l'information, la prévention et la gestion des conflits.

Dans l'objectif de permettre aux membres du comité Négociation de solidifier leurs liens et de former une équipe forte et unie, le SEA a conçu et diffusé deux formations sur mesure d'une durée de deux jours chacune. Le service a également collaboré au déploiement du plan d'action de la Politique sur la représentation équitable des femmes dans les lieux de pouvoir en développant deux formations avec le secteur Condition féminine. Une première formation a été conçue pour mettre en pratique la prise de parole et soutenir la participation des femmes en instance. Bien qu'initialement conçue pour être diffusée en salle, la formation *Joindre ma voix au débat : Prendre parole en instance* a été adaptée en classe virtuelle pour composer avec les impératifs sanitaires du moment et répondre aux besoins des militantes.

Toujours dans l'optique de doter les militantes d'outils favorisant la participation des femmes dans les lieux de pouvoir, une formation en ligne autonome a été conçue pour démystifier la Politique d'élection aux comités nationaux et fédéraux du Regroupement des FIQ. Différents outils ont également été élaborés pour soutenir les militantes dans leur réflexion et leur aspiration à s'impliquer au sein d'un des comités de la FIQ, de la FIQP et du RFIQ.

Activités d'animation

Différentes collaborations pour la préparation et l'animation de rencontres dans le cadre des activités de la FIQ ont également eu lieu.

En 2019, les conseillères du SEA ont participé activement aux consultations de la négociation nationale auprès des militantes et des conseillères RLT. Elles ont utilisé la technique du forum afin de définir les grandes priorités de la négociation en plus de contribuer à outiller la délégation pour développer un argumentaire.

Collaboration à la politique de développement durable de la FIQ et de la FIQP

Dans le cadre de l'élaboration de la Politique de développement durable de la FIQ et de la FIQP, le SEA a contribué à la conception, à la diffusion et à la collecte de données d'une consultation s'adressant à plus 300 militantes et membres de l'organisation.

Acquisition de nouveaux outils et formation des conseillères et secrétaires du SEA

Les dernières années ont été riches en changement pour le SEA : acquisition d'un nouveau logiciel auteur afin de pouvoir créer des contenus de formation en ligne, acquisition de connaissances et développement de compétences en animation de classes virtuelles, conception de contenu adapté à la réalité de la formation en ligne en utilisant différentes plateformes et applications interactives, et acquisition et implantation d'un système de gestion intégrée des apprentissages nommé AGORA. Il s'agit d'une nouvelle plateforme en ligne pour la gestion et l'hébergement de l'ensemble de l'offre de formation de la FIQ. Respectant les principes d'éducation aux adultes, ce nouvel outil favorise la conciliation famille-travail-études et le développement de compétences par divers moyens de diffusion. Le lancement d'AGORA a clôturé 2020 lors de l'instance de décembre et son déploiement se poursuivra, promettant ainsi d'intéressantes possibilités pour les années à venir.

Comité Éducation-Animation

Le SEA fait partie des secteurs et services qui ont la responsabilité d'un comité fédéral. Pour assumer celle-ci, une conseillère du service accompagne la responsable politique et anime les rencontres. En collaboration avec les militantes du comité, le SEA a réussi à augmenter le nombre de réunions et est très fier des réalisations du comité au cours des quatre dernières années, comme en fait foi le rapport de ce dernier.

Conclusion

Ici et maintenant, le SEA poursuit sa lancée et bouillonne d'idées afin de répondre aux besoins des militantes et des membres. Pour l'avenir, les grands pas accomplis dans les dernières années auront sans contredit tracé la voie pour les prochaines. D'autres « wow »¹ sont à venir!

1. Référence au pianiste québécois de renommée internationale André Gagnon décédé en 2020.

BILAN DU SERVICE ORGANISATION SYNDICALE

Dans la foulée de la campagne de vote découlant de la création des CISSS et des CIUSSS en 2017, le service Organisation syndicale s'est plutôt concentré sur la consolidation des équipes syndicales. Les conseillères ont été grandement sollicitées pour soutenir la mise en place des nouveaux syndicats afin de permettre une vie syndicale active et d'assurer des services de proximité à l'ensemble des professionnelles en soins. Ce soutien s'est traduit par une présence accrue auprès des Comités exécutifs des syndicats ou des conseillères en Relations de travail. Une priorité a également été accordée à la diffusion de séances de formation aux militantes et aux membres des équipes syndicales dans le but de les aider à s'approprier leur rôle, de favoriser le travail d'équipe et d'améliorer le climat de travail.

Ces nombreuses réflexions, discussions et nouvelles façons de faire visent à permettre aux syndicats affiliés de remplir adéquatement leur mission.

Avec la création de la FIQP | Secteur privé, le service a privilégié le soutien à l'équipe de conseillères en Relations de travail attirée pour la mise en place de stratégies et de plans d'action propres aux établissements privés et privés conventionnés dans l'optique d'accompagner FIQP dans son développement. Les syndicats régionaux ou à sections et le Comité exécutif de la FIQP ont également profité de cette définition de leur propre stratégie globale. Différentes demandes de syndicalisation dans le secteur privé ont été traitées par les conseillères du service.

Dans le cadre de son rôle-conseil auprès du Comité exécutif national et des syndicats, le service s'est penché sur différentes questions notamment en lien avec l'évaluation de la conjoncture prémarquage, la pertinence de conclure, avec les autres organisations syndicales, un pacte de solidarité et la possibilité d'alliances en vue de la négociation. Ce rôle-conseil s'est également concrétisé dans le contexte de la pandémie de COVID-19, notamment par la participation au comité intersectoriel et par la mise en place d'outils favorisant le maintien de la vie syndicale et le respect des statuts et des règlements.

Depuis le dernier congrès, le service assume la responsabilité du comité et du Réseau des Jeunes. Les conseillères du service ont aussi participé à d'autres comités de travail au sein de la Fédération visant à faire progresser des dossiers comme le comité intersectoriel sur les ratios, le comité post-Congrès 2017, le comité information-mobilisation et le comité sur la gestion des conflits.

VOLET VIE SYNDICALE

Mettre en place toutes les actions favorisant une participation large des membres à la vie syndicale, tant aux niveaux local et régional que fédéral

Le service Organisation syndicale, avec la collaboration des conseillères en Relations de travail, a accompagné les équipes syndicales dans la mise en place des nouveaux syndicats, ce qui s'est notamment traduit par la finalisation des statuts et règlements, l'élaboration des politiques de dépenses et des prévisions budgétaires, la tenue des premières assemblées générales, les élections et la mise en place de plans d'action et de moyens de communication. Un accompagnement particulier a également été offert à FIQP.

Le service a en outre soutenu plusieurs syndicats qui sont actuellement en voie de réviser leurs statuts et règlements.

Aussi, le service a guidé plusieurs syndicats dans l'animation de discussions sous forme de « lac-à-l'épaule » pour harmoniser leurs pratiques, clarifier leurs rôles et déterminer leurs priorités.

Ces travaux et ces discussions ont poussé le service à amorcer une réflexion sur la structure des syndicats à quatre paliers afin d'évaluer son fonctionnement et de proposer des modifications, s'il y a lieu.

Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, le service s'est penché sur la tenue d'assemblées générales virtuelles et sur les élections par voie électronique et a offert un soutien à la présidence de ces assemblées. De plus, en collaboration avec le service Informatique, le service a mis à la disposition des syndicats la carte de membre électronique.

Le service a collaboré avec le service Éducation-Animation à la conception de deux nouvelles formations, une à l'intention des présidentes et l'autre, visant la consolidation d'équipe. Cette dernière, d'abord offerte aux militantes des syndicats des CISSS/CIUSSS (Comité exécutif et Conseil intermédiaire) a été diffusée en deux parties, puis adaptée et offerte aux autres syndicats. Des formations conçues pour les trésorières ont aussi été diffusées.

Le service a également collaboré avec le service Éducation-Animation pour la révision de la formation Initiation à la vie syndicale qui devrait voir le jour au printemps 2021 y compris, en collaboration avec le service Communication, la production d'une nouvelle vidéo représentant les luttes de la FIQ.

Enfin, des rencontres s'adressant aux étudiant-e-s en soins infirmiers et cardiorespiratoires se sont tenues dans différents établissements d'enseignement.

MANDAT ▼ ACTIVITÉ	RÉALISATION
<p>VOLET RECRUTEMENT ET CONSOLIDATION</p> <p>Regrouper toutes les professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires au sein de la Fédération</p>	<p>Différentes actions en vue de la préparation de la période de changement d'allégeance en 2019 ont été menées : analyse de conjoncture, questionnaire d'évaluation de la vie syndicale locale, tournée « Consolidation au quotidien », recrutement de pivots, etc.</p> <p>Le service a participé à l'analyse préalable à la signature d'un protocole de solidarité avec les autres organisations syndicales et a assuré le suivi du respect du protocole.</p> <p>Le service a participé à toute la réflexion juridique entourant la création d'Optilab et s'est chargé du dépôt des requêtes en accréditation visant les salariées transférées à Optilab.</p> <p>Dans le secteur privé, le service a déposé quatre requêtes en accréditation soit Résidence Cardinal Vachon (accrédité), CHSLD Le Boisé Sainte-Thérèse (rejeté), Plasma-Vie Saguenay (accrédité – demande de révocation déposée en décembre 2020) et CHSLD Marguerite-Rocheleau (rejeté). Il faut mentionner que les règles juridiques du Code du travail concernant l'homologation limitent la capacité de la FIQP et de ses syndicats affiliés à recruter de nouvelles membres lorsqu'un syndicat est déjà présent chez un employeur.</p> <p>Afin de faire la promotion de la FIQ et de la FIQP, le service a maintenu sa participation aux congrès des ordres professionnels en y tenant un kiosque.</p>
<p>VOLET ACTION SYNDICALE</p> <p>Soutenir les activités de mobilisation locales, régionales et nationales</p>	<p>Le service a organisé différentes activités de mobilisation en soutien aux divers plans d'action. Mentionnons à ce sujet l'organisation de plusieurs manifestations en lien avec la négociation locale, les gestes de sensibilisation devant les sièges d'ordres professionnels et de gestionnaires d'établissements dans le cadre du plan d'action pour contrer les heures supplémentaires obligatoires et, bien sûr, les nombreuses actions de visibilité dans le cadre de la négociation nationale.</p> <p>Le service a également coordonné la tournée de la nouvelle présidente, incluant les syndicats du Grand Nord, et y a participé.</p>

MANDAT ▼ ACTIVITÉ	RÉALISATION
	<p>Dans le cadre des journées mondiales de grève pour le climat, le service, en collaboration avec le service Communication, a participé à la coalition réunissant les organisations syndicales, environnementales, étudiantes et citoyennes afin d'organiser la manifestation pour le climat qui s'est tenue en septembre 2019. Cette manifestation a réuni un nombre record de participant-e-s et les syndicats affiliés ont répondu largement à cette invitation.</p> <p>Enfin, comme chaque année, le service a participé à l'organisation de manifestations nationales ou régionales pour souligner le 1^{er} mai, Fête des travailleuses et travailleurs, aussi en collaboration avec le service Communication.</p>
<p>AUTRES MANDATS</p> <p>Collaborer au comité de suivi des recommandations du Congrès 2017</p> <p>Participer au comité intersectoriel sur les ratios</p> <p>Participer au comité information-mobilisation</p> <p>Participer au comité sur la gestion des conflits</p>	<p>Le service a participé aux différentes rencontres du comité de travail mis sur pied, entre autres, pour réfléchir à l'avenir des TRAC.</p> <p>Sous la responsabilité du secteur Organisation du travail et pratique professionnelle, le service a participé à l'élaboration du plan d'action sur les ratios dont l'objectif est d'obtenir une loi en la matière.</p> <p>En soutien à la négociation nationale et à l'équipe d'information et de mobilisation, ce comité a participé à l'élaboration du plan de mobilisation concernant la négociation nationale et aux discussions entourant les différentes activités de visibilité auxquelles les militantes ont été invitées à partir du printemps 2020 jusqu'à la conclusion de la négociation.</p> <p>Avec la création des nouveaux syndicats, les équipes syndicales sont plus nombreuses, les libérations syndicales pour un bon nombre sont à temps complet et les rôles et les pouvoirs sont plus ou moins bien définis. Ces facteurs ont contribué à une augmentation considérable de toutes sortes de plaintes reçues par le service, la coordination ou les membres du Comité exécutif. Un comité composé de deux conseillères du secteur Condition féminine et de l'équipe Juridique en plus de deux conseillères du service a donc été mis sur pied pour réfléchir à ces enjeux et proposer une démarche pour les résoudre. Le service, par son expertise, a assumé un rôle de leader pour les travaux du comité.</p>

MANDAT ▼ ACTIVITÉ	RÉALISATION
<p>Avoir la responsabilité du comité et du Réseau des Jeunes</p>	<p>Le service est maintenant responsable du comité Jeunes fédéral, de son animation et de l'organisation du Réseau annuel qui se tient à l'automne. Le service prend ainsi le relais du secteur Sociopolitique, mais un travail de collaboration perdure depuis, car les dossiers sont communs et complémentaires. Le volet Développement durable est toujours assuré par le secteur Sociopolitique.</p> <p>Automne 2019, tenue du Réseau sous le thème : <i>Fuir ou combattre : L'espoir passe par le militantisme!</i></p> <p>Invitation des présidentes à partager leur expérience et susciter la mobilisation des jeunes envers la cause syndicale. Participation d'environ 109 jeunes.</p> <p>Réseau 2020 ; reporté dû à la pandémie.</p>

BILAN DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Le service est responsable de l'ensemble des mouvements du personnel de la FIQ, de l'embauche jusqu'au départ de la salariée. Au cours des quatre dernières années, il convient de souligner que près d'une centaine de nouvelles salariées ont fait leur entrée à la FIQ, ce qui nécessite une importante logistique interne quant à la dotation. La Fédération a toujours le souci de favoriser l'embauche de militantes qui réussissent le processus.

Le service est également responsable de la formation, du suivi des avantages sociaux (invalidités, maternité, retraite, etc.) et des relations de travail. Sur ce dernier plan, nous avons signé en mai 2020 une convention collective d'une durée de cinq ans avec le SEFIQ, laquelle viendra à échéance le 31 décembre 2024. Une modification majeure dans le processus de dotation a eu lieu à l'automne 2020, ce qui a engendré un travail considérable pour le service, en raison des nombreux outils qui devaient être mis en place, mais qui s'est révélé très efficace en matière de délais dans cet exercice annuel.

La négociation avec l'USFIQ a commencé en novembre 2020.

Les discussions et ententes intervenues en comité paritaire sur l'organisation du travail ont eu une importance considérable, touchant de nombreux secteurs, notamment les relations de travail.

D'autre part, un travail de réflexion sur la fonction ressources humaines et son apport dans le développement de la FIQ a eu lieu, menant à un renouveau sur le plan des orientations du service, que ce soit en regard du soutien offert à la gestion, ou encore en lien avec la création d'outils d'analyse et de suivi.

Enfin, en lien avec la pandémie, de nombreuses mesures sanitaires ont été mises en place. Une politique a été élaborée afin d'assurer la sécurité du personnel. Celle-ci a fait l'objet de révisions au besoin en fonction des directives du gouvernement.

LISTE DES SALARIÉES PAR SECTEUR ET SERVICE

(Du 1^{er} juillet 2017 au 11 janvier 2021)

Secteur Condition féminine

LES CONSEILLÈRES SYNDICALES

Myrna Karamanoukian
Amélie Robert

LA SECRÉTAIRE

Valérie Grondines

Secteur Négociation

LES CONSEILLÈRES SYNDICALES

Marie-Philippe Gagnon-Hamelin
Sophie Guilbault
Joëlle Naud
Maude Pelletier

Serge Prévost
Marie-Hélène Verge

LA SECRÉTAIRE

Sylvie Mercier

L'équipe Juridique

LES CONSEILLÈRES SYNDICALES

Francis Bélanger
Isabelle Boivin
Nancy Brunelle
Joanie Carignan
Mathieu Castonguay
François Cloutier
Rebecca Michaëlle Daniel
Johnathan Denis
Emilie Gauthier
Louis Guertin
Catherine Hopkins
Alexis Lamy-Labrecque
Rébecca Laurin

LES TECHNICIENNES JURIDIQUES

Audrey Arcand
Amélie Bédard-Thuot
Mélanie Thériault

LES SECRÉTAIRES

Joanne Desautels
Marie-Andrée Gagnard
Alexandra Lord
Nathalie Ouellet
Sheila Ribeiro Melnik
Nancy Richard
Darling Succès

L'équipe SST

LES CONSEILLÈRES SYNDICALES

Steeven Cauchon
Hélène Côté
Mélanie Danakas
Sonia Danechi
Louis-Joseph Dion
Marie-Claude Dufresne
Maxime Dupuis
Chloé Forget
Vincent Labrecque
Lydia Lacroix-Couture
Anne Lemay-Bourbeau

Viviana Isaza Lescano
Sarah Proulx-Doucet
Thomas Rougeaux

LES SECRÉTAIRES

Hélène Gagnard
Swana Jonnais
Sylvie Mercier
Anik Morin
Odlyne Odalès
Fanja Razafimahefa

L'équipe Recherche

LES CONSEILLÈRES SYNDICALES

Diane Bouchard
Pierre-Alexandre Clermont

Eva Dubuc-April
Daniel Fokkan

Secteur Relations de travail

LES CONSEILLÈRES SYNDICALES

Aline Aubin
Sophie Baillargeon
Frédérique Beauchamp
Jean-François Beaulé
Richard Beauregard
Catherine Bélisle
Christian Bergevin
Karine Blaquière
Guylaine Boulanger
Judith Cardin-Poissant
William Chaput
Nathaly Chénier
Jean-Bernard Chrétien
Roxane Collin
Chantale Côté
Claude Côté
Marie-Josée Côté
Marc-André Courchesne
Mélanie Crevier
Mélanie D'Amours
Benoît Dandurand
Isabelle Denis
Laurence Désaulniers
Amélie Dolbec
Mélanie Dorval
Édith Dubé
Marc-Antoine Durand-Allard
Geneviève Fauteux
Philippe Fréchette
Patrick Gariépy
Elen Garnier
Murielle Gauthier
Sébastien Gingras
Vincent Girard-Bellavance
Stéphane Gobeil
Marie-Claude Hamelin
Jonathan Houle
Iga Sophie Kolasa
Mia Laberge
Marie-Claude Lachance
Louis-Pierre Laferrière
Jean-François Lahaise
Michel Lamoureux
Vicky Landry
Émilie Lefebvre
Julie Lejeune
Leslie Lemberger
Christian Léonard
René Lizotte
Julie Martin
Imane Mawassi
Louise Ménard
Roxanne Michaud
Nancy Moss
Anthony Murray
Laurence Noël-Leclair
Richard Normandin

Chantal Pagé
Karine Paiement
Samuel Pelchat-Goulet
Karine Pelletier
Linda Perron
Juna Pierre
Yves Poirier
Frédéric Poisson
Daniel Pronovost
Caroline Proulx
Josée Renaud
Catherine Richer
Annie Rousseau
Maryse Rousseau
Guy Saint-Hilaire
Maria Florencia Sauro
Jean-Denis Savard
Sébastien Simard
Benoît Thiffault
Hélène Toussaint
Sabrina Tremblay
Gabriel Tremblay-Chaput
Caroline Valiquette
Vincent Veilleux
Marie-Joëlle Véronneau

LES SECRÉTAIRES

Guylaine Bédard
Nicole Bérubé
Catherine Boccardi
Chantal Brown
Andrée-Anne Chambers
Julie Cloutier
Mireille Côté
Sylvie De La Sablonnière
Zoé Décarie
Francine Diamond
Claire Drouin
Michelle Fleurant
Colette Gilles
Martine Klepper
Nathalie Lajoie
Christelle Marbezy
Gisèle Mujinga Kalonji
Janie Rouleau
Denise Trudeau

Secteur Santé et sécurité du travail

LES CONSEILLÈRES SYNDICALES

Pierre-André Audet-Bédard
Brigitte Doyon
Pierre Laurin
Jean-Pierre Roy-Valdebenito

LA SECRÉTAIRE

Sylvie Daigle

Secteur Sécurité sociale

LES CONSEILLÈRES SYNDICALES

Gylaine Bernard
Jean-François Côté
Nancy Martel

LA SECRÉTAIRE

Edith Côté

Secteur Sociopolitique

LES CONSEILLÈRES SYNDICALES

Vanessa Bevilacqua
Marie-Anne Laramée
Marie-Claudiel Mathieu
Suzanne Prévost

Mathilde Rajotte
Marc Thibault-Bellerose

LA SECRÉTAIRE

Valérie Grondines

Secteur Organisation du travail et pratique professionnelle

LES CONSEILLÈRES SYNDICALES

Sara Caron-Guay
Katia Fecteau
Justine Lecomte-Rousseau
Caroline Simard

Marie-Ève Viau
Jean Villeneuve

LA SECRÉTAIRE

Sylvie Mercier

Service Communication

LES CONSEILLÈRES SYNDICALES

Jean-François Charlebois
Liliane Côté
Sonia Djelidi
Sandra Gagné
Sara Lapointe
Marie Eve Lepage

Alexandra Pelletier
Benoit Riopel
Florence Thomas

LES SECRÉTAIRES

Valérie Grondines
Francine Parent

Service Éducation-Animation

LES CONSEILLÈRES SYNDICALES

Nassima Cheurfa
Karine Crépeau
Catherine Fauteux
Marie-Julie Milord
David Morneau

Mélanie Parent
Annik Patriarca

LES SECRÉTAIRES

Chantal Roy
Sonia Turcotte

Service Traduction

LES CONSEILLÈRES SYNDICALES

Jennifer Banks
Susan Millroy

LA SECRÉTAIRE

Valérie Grondines

Service Organisation syndicale

LES CONSEILLÈRES SYNDICALES

Diane Brassard
Mélissa Lacroix
Chantal Martin
Julie Ratté

Amélie Séguin
Michel Simard

LA SECRÉTAIRE

Ginette Désormeaux

Services Administratifs

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

LES ADJOINTES ADMINISTRATIVES

Josée Boismenu
Nathalie Dupuis
Josée Paquet
Fabienne Pouliot

COMPTABILITÉ

LA CHEFFE D'ÉQUIPE

Tatiana Pruneanu

LES COMMIS-COMPTABLES

Martine Delorme
Karla Frias
Khai Trinh Hoang
Martine Kingue-Ekambi
Jessica Anh Luong
Yessica Torres

Service des Ressources humaines

LA CONSEILLÈRE

Sophie Dumais-LeBlanc

LA TECHNICIENNE

Annie Bérubé

L'ADJOINTE ADMINISTRATIVE

Manon Descôteaux

Service Informatique-Documentaire

LES TECHNICIENNES INFORMATIQUES

Jérôme Cloutier
Gordy Jasura
Michel Nastas

LA CHEFFE D'ÉQUIPE À LA DOCUMENTATION

Martine Dubé

LES TECHNICIENNES EN DOCUMENTATION

Audrée Gosselin
Cindy Juteau

Services Internes

TÉLÉPHONIE ET REPROGRAPHIE

LES AGENTES

Sylvie Amyot
Pierre Charlebois
Martine Houle
Roxane Laroche
Guy Misson
Nicole Tardif-Adam

RÉSERVATIONS

L'AGENTE

Karine Lapierre

Les responsables politiques

Nancy Bédard, présidente, responsable :

Communication et coresponsable : Condition féminine

Shirley Dorismond, 1^{re} vice-présidente, responsable :

Sociopolitique, Solidarité et coresponsable : Condition féminine

Cynthia Pothier, 2^e vice-présidente (poste réservé – infirmière), coresponsable :

Relations de travail, Recherche, Négociation

Denyse Joseph, 3^e vice-présidente, responsable :

Éducation-Animation et Organisation syndicale

Jérôme Rousseau, 4^e vice-présidente, responsable :

Organisation du travail et pratique professionnelle et Juridique

Nathalie Lévesque, 5^e vice-présidente (poste réservé - infirmière auxiliaire) : coresponsable :

Relations de travail, Recherche

Linda Lapointe, 6^e vice-présidente (poste réservé – inhalothérapeute), responsable :

Santé et Sécurité du travail, Ressources humaines et coresponsable : Sécurité sociale – Assurances

Roberto Bomba, trésorier, responsable :

Trésorerie, Fonds de défense syndicale (FDS), Informatique-Documentaire, Services internes et administratifs et coresponsable : Négociation, Sécurité sociale – Retraite et assurances

Marie-Claude Ouellet, secrétaire, responsable :

Secrétariat général, Organisation et suivi des instances, Plan d'action et actions prioritaires, FIQP, Comité Jeunes

La gestion

Pierre Leduc, directrice générale

Les coordonnatrices

Mireille Auger, Relations de travail et FIQP

Antoine Bégin-Couture, Relations de travail et FIQP

Pierre Giroux, Services Administratifs, Internes, Informatique-Documentaire

Lynda Lachance, Santé et Sécurité du travail et Secrétariat général et instances

Christine Longpré, Juridique, Recherche et Santé et Sécurité du travail

Marie-Claude Nault, Ressources humaines

Guillaume Parisé, Éducation-Animation, Gestion de projets TI et Organisation du travail et pratique professionnelle

Ariane Pichette Neveu, Condition féminine, Sociopolitique et Communication

Julie Rioux, Relations de travail, FIQP et Organisation syndicale

Jean-François Tremblay, Sécurité Sociale et Négociation

Les coordonnatrices adjointes

Denis Bédard, Immeubles

Antoine Côté-Chabot, Informatique-Documentaire

NOS **CONVICTIONS** L'ADN DE NOS **ACTIONS**

NOTES



FIQ | SECTEUR PRIVÉ

REGROUPEMENT
DES FIQ

FIQ Montréal | Siège social

1234, avenue Papineau, Montréal (Québec) H2K 0A4 |
514 987-1141 | 1 800 363-6541 | Téléc. 514 987-7273 | 1 877 987-7273 |

FIQ Québec |

1260, rue du Blizzard, Québec (Québec) G2K 0J1 |
418 626-2226 | 1 800 463-6770 | Téléc. 418 626-2111 | 1 866 626-2111 |

fiqsante.qc.ca | info@fiqsante.qc.ca

