INÉBRANLABLES
FACE AUX DÉFIS DE DEMAIN

UNISSONS-NOUS →

13e CONGRÈS DE LA FIQ
CENTRE DES CONGRÈS DE QUÉBEC
2 — 6 JUIN 2025

INFORMATION | **D6**

A25-C-I-D6

Rapport d'activités des secteurs et services

fiq

INÉBRANLABLES FACE AUX DÉFIS DE DEMAIN

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 4

BILAN DU SECTEUR CONDITION FÉMININE 8

BILAN DU SECTEUR NÉGOCIATION 13

BILAN DU SECTEUR ORGANISATION DU TRAVAIL ET PRATIQUE PROFESSIONNELLE 18

BILAN DU SECTEUR RELATIONS DE TRAVAIL 22

BILAN DE L'ÉQUIPE JURIDIQUE 25

BILAN DE L'ÉQUIPE RECHERCHE 28

BILAN DE L'ÉQUIPE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL 31

BILAN DU SECTEUR SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL 34

BILAN DU SECTEUR SÉCURITÉ SOCIALE 37

BILAN DU SECTEUR SOCIOPOLITIQUE 39

BILAN DU SERVICE COMMUNICATION 44

BILAN DU SERVICE ÉDUCATION-ANIMATION 49

BILAN DU SERVICE INFORMATIQUE-DOCUMENTAIRE 54

BILAN DU SERVICE ORGANISATION SYNDICALE 56

BILAN DU SERVICE RESSOURCES HUMAINES 60

BILAN DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL 61

ANNEXE 1 – LISTE DES SALARIÉES PAR SECTEUR ET SERVICE 64

INTRODUCTION

La Fédération a vécu de grandes perturbations au cours de son existence et le dernier mandat n'a pas fait exception. La force de l'organisation a toujours été de s'appuyer sur la solidarité des syndicats affiliés et de prendre des décisions basées sur l'intérêt collectif de ses membres. Crise sanitaire, grande réforme du réseau de la santé qui menace l'autonomie de l'organisation, deux négociations nationales; voilà autant de priorités sur lesquelles il a fallu agir, parfois en même temps.

Lorsque nous regardons dans le rétroviseur, nous peinons à croire tout le travail accompli en si peu de temps. En 2021, en pleine pandémie, au moment du dernier congrès, la fragilité du réseau de la santé était exposée au grand jour et la colère des membres, impuissantes devant un employeur incapable d'être à leur écoute, bien palpable. Les tensions étaient vives, la pression était forte. Dès lors, retrouver la stabilité devenait incontournable pour avancer.

Les trois axes du dernier congrès, femmes progressistes, femmes d'action et femmes luttant contre le racisme systémique ont été les éléments phares et rassembleurs qui ont guidé les décisions du Comité exécutif au cours des quatre dernières années. Des défis de taille nous attendaient au lendemain de la pandémie : influencer les décisions, construire une force mobilisatrice pour dénoncer l'inacceptable dans le réseau et surtout revendiquer, à travers la négociation, des conditions de travail dignes, valorisant l'expertise et la qualité des soins. Puisque les revendications trouvent racine dans les aspirations des membres, défendre un syndicalisme de proximité est exigeant, car il est nécessaire de maintenir un dialogue constant avec elles et de savoir s'ajuster en cours de route.

Devant les défis : se mettre en action

L'accueil de nouvelles membres au sein du Comité exécutif, dont une nouvelle présidente en cours de mandat, a marqué un tournant. Ce changement a naturellement mené à une réaffirmation des priorités autour de valeurs et d'orientations communes : placer les membres au cœur des décisions, accroître le rapport de force, bâtir une solidarité syndicale forte, valoriser l'expertise des professionnelles en soins, défendre nos convictions féministes et obtenir des gains concrets pour les membres. Ces objectifs étaient ambitieux, alors même que l'organisation devait composer avec une conjoncture politique interne et externe particulièrement difficile.

Dès les premiers mois suivant le congrès, notre stratégie a été claire : se positionner comme un syndicat militant, mobilisé et enraciné dans la réalité du terrain, en vue de préparer efficacement la prochaine négociation. En effet, la pandémie avait laissé des traces profondes, qui ont marqué la fin de la négociation de 2021 : des conditions de travail bafouées, une gestion autoritaire par arrêtés ministériels, une peur constante pour la santé et la vie, une conciliation travail-vie personnelle mise à rude épreuve.

Rebâtir les liens au sein de la Fédération devenait alors une priorité. L'objectif était clair : retisser les liens avec les militantes et renforcer l'ancrage avec la base. En tant que membres du Comité exécutif, nous avons fait le choix d'une approche franche : favoriser une communication ouverte, honnête et transparente. Pas question d'embellir la réalité ni de fuir les conversations difficiles.

La démocratie syndicale a été placée au centre des actions de l'organisation et un engagement clair a été pris pour favoriser la participation active des membres et des militantes aux processus décisionnels grâce à différents mécanismes : consultations régulières, notamment sur le projet de négociation, votes référendaires électroniques sur le nouveau contrat de travail et implication des militantes dans divers groupes de travail. Une nouvelle structure de concertation pour la mobilisation a également

été déployée, permettant aux militantes de participer plus activement aux réflexions stratégiques. En outre, les nombreuses instances extraordinaires ont permis à l'ensemble de l'organisation de participer activement aux débats, notamment dans le cadre de la négociation nationale.

Dans un contexte postpandémique, il a également fallu adapter les pratiques pour préserver l'équilibre entre la vie militante, familiale et personnelle. Le déploiement du projet pilote d'instances hybrides a répondu à ce besoin, malgré les défis logistiques engendrés. Cette initiative s'inscrit dans une orientation claire visant à favoriser une participation aux instances plus accessible, inclusive et adaptée aux réalités des militantes.

La crise sanitaire, véritable drame humain pour de nombreuses professionnelles en soins, leurs patient-e-s et leurs familles, a mis en lumière les conséquences graves du manque de ressources dans le réseau public et le mépris du principe de précaution. L'inaction gouvernementale a été fortement dénoncée. Cette période a également servi de catalyseur pour renforcer les liens entre les équipes syndicales, les membres et les allié-e-s, notamment autour de la lutte pour des ratios sécuritaires professionnelles en soins/patient-e-s. Cette lutte a été soutenue par un plaidoyer fort et appuyée par les recommandations de la coroner Géhane Kamel dans son rapport sur les décès en CHSLD durant la pandémie.

Malgré une polarisation persistante des membres, une mobilisation historique a pris forme lors de la grève de l'automne 2023, la première tenue par des professionnelles en soins en près de 25 ans. Porté par un vaste mouvement social valorisant l'expertise des travailleuses de la santé et de l'éducation, ce moment fort a démontré la puissance du collectif. Nous avons été présentes sur le terrain jour, soir et nuit, pour soutenir les militantes des équipes syndicales, les membres et les salariées. C'est avec fierté que nous avons été témoins de cet engagement déterminant pour obtenir des gains significatifs dans la négociation.

Dans le cadre de la réforme du réseau de la santé, le Comité exécutif a adopté une posture stratégique, multipliant les interventions auprès des partenaires syndicaux et du gouvernement. Malgré un climat de méfiance et de confrontation, cette persévérance a permis d'influencer plusieurs dossiers. L'initiative de la FIQ visant à ramener les inhalothérapeutes dans la catégorie 1, menée avec des fédérations médicales et les partis d'opposition, a forcé la révision des catégories professionnelles.

Qu'il s'agisse d'éliminer la main-d'œuvre indépendante (MOI), de réduire le temps supplémentaire obligatoire (TSO) ou de mieux organiser le travail des professionnelles en soins, la Fédération a maintenu une pression constante sur le gouvernement pour faire avancer les revendications syndicales. Les dénonciations par les membres, appuyées par un travail rigoureux de veille sur le terrain, ont permis de mettre en lumière des situations critiques, d'informer la population et de réclamer des changements urgents. Ces efforts constants depuis près de dix ans ont finalement porté fruit avec l'adoption de mesures visant à affranchir progressivement le réseau public de la MOI.

Tout au long de notre mandat, nous avons tenu à reconnaître et à valoriser la richesse des forces militantes issues de la délégation. Cette volonté de travailler ensemble et de coconstruire les orientations syndicales s'est traduite concrètement dans diverses collaborations structurantes. Que ce soit au sein des comités fédéraux, des comités statutaires, des groupes de travail mis sur pied dans le cadre de la réforme Dubé ou du comité TSO, les militantes ont été appelées à contribuer activement aux réflexions, aux analyses et aux positions portées par la FIQ. Si certains travaux ont été ralentis par l'intensité de la négociation, l'engagement est resté intact et chacun de ces lieux a été conçu comme un lieu de dialogue, de respect mutuel et de mise en commun de l'intelligence collective. Cette posture d'ouverture visait à renforcer la démocratie syndicale, dans le respect des savoirs militants et de la diversité des expériences vécues sur le terrain.

La solidarité, valeur fondatrice de la FIQ, est demeurée le fil conducteur de toutes les actions. Fidèles à nos principes féministes, nous avons souhaité bâtir une vision syndicale fondée sur les forces collectives et la politisation des luttes sociales. Comprendre les impacts des politiques néolibérales, en particulier sur les femmes, les personnes immigrantes, marginalisées ou à statut précaire, a été essentiel. L'austérité menace une fois de plus les services publics, affectant principalement les femmes, à la fois comme travailleuses et usagères. Il devient donc indispensable de renforcer les liens avec les groupes communautaires, ceux issus des Premières Nations, Métis et Inuit, les groupes de femmes et les organismes de défense des droits, afin de surveiller les effets des politiques publiques et de construire une riposte collective.

Être stratégique, c'est aussi savoir tisser des liens durables et bâtir des alliances solides. Ces efforts, menés avec conviction, sont aujourd'hui des sources de fierté. Le pacte de non-maraudage et les nombreuses collaborations intersyndicales au Québec et ailleurs dans le monde en sont des exemples concrets, ayant permis de consolider notre solidarité et de faire entendre notre voix plus fortement.

Des moments forts

« *Les seules batailles perdues d'avance sont celles qu'on ne mène pas.* » C'est dans cet esprit que nous nous sommes investies avec détermination, animées par la volonté profonde d'améliorer les conditions de travail des 80 000 professionnelles en soins représentées par la FIQ.

Le dernier mandat a été jalonné de moments marquants, gravés à jamais dans la mémoire collective de la Fédération. Face à la complexité croissante des enjeux et à l'ampleur des défis, il a fallu faire preuve d'adaptabilité, de constance et d'un dévouement sans relâche. Le processus de négociation en est une illustration éclatante : il a mis à l'épreuve la résilience de l'ensemble de l'organisation, de même que celle du Comité exécutif.

Affronter ces défis a exigé une grande souplesse et une créativité dans des contextes mouvants : changements politiques soudains, pression médiatique, polarisation au sein même des milieux de travail, sans oublier les séquelles toujours présentes de la crise sanitaire. Cette résilience ne s'est pas manifestée uniquement dans les grands gestes, mais aussi dans les efforts du quotidien : écouter, ajuster les stratégies, soutenir les équipes et continuer à avancer, même dans l'incertitude, grâce à l'appui du personnel de la Fédération.

Parmi les événements les plus significatifs, la grève de 2023 occupe une place centrale. Cette mobilisation d'envergure a été gérée de manière exemplaire : forte présence sur les lignes de piquetage, respect rigoureux des services essentiels et soutien financier aux syndicats locaux et aux membres en situation de précarité. Les trois journées de manifestation devant l'Assemblée nationale ont aussi symbolisé la force de notre mouvement.

Ces actions n'auraient jamais été possibles sans la mobilisation de toute l'organisation ni sans l'unité forgée autour d'un objectif commun : faire reconnaître la valeur, l'expertise et les droits des professionnelles en soins. Ces moments forts ne sont pas seulement des faits marquants : ils témoignent de la capacité de l'organisation à se tenir debout, à s'adapter, et à rester fidèle à ses valeurs, même dans les tempêtes.

Au cœur de tous ces moments forts, ce sont les valeurs féministes qui ont guidé nos choix, nos actions et nos engagements. Des valeurs ancrées dans la solidarité, la justice sociale, l'équité, et la reconnaissance du pouvoir d'agir des femmes dans leur milieu. Être féministe, c'est refuser le statu quo, remettre en question les rapports de pouvoir et porter des revendications qui tiennent compte des réalités vécues par les femmes dans un réseau de la santé encore trop souvent inégalitaire. C'est aussi choisir de bâtir une Fédération inclusive où la parole des membres et des militantes est entendue, valorisée et traduite

en actions concrètes en s'appuyant sur l'expertise des salariées. En toutes circonstances, c'est cette vision féministe, profondément humaine et collective, qui a permis de tenir le cap, et qui continuera d'inspirer les luttes à venir.

Au fil des prochaines pages, ces nombreux accomplissements se déploieront sous vos yeux à travers les différents mandats réalisés par les secteurs et services de la FIQ au cours des quatre dernières années. Tout ce travail n'aurait pu être réalisé sans l'expertise de chacune des salariées de l'organisation. En tant que responsables politiques, nous ne pouvons que les remercier chaleureusement de leur engagement.

- Le Comité exécutif de la FIQ

BILAN DU SECTEUR CONDITION FÉMININE

Depuis la fondation de la Fédération, le féminisme est inscrit au cœur des orientations de l'organisation, à travers sa Déclaration de principes et ses principes fondateurs. Le féminisme, qui a pour principal objectif l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes, se déploie au sein de la Fédération au rythme de l'activité syndicale, de l'évolution des idées et des conjonctures sociopolitiques.

Ainsi, le rôle du secteur Condition féminine s'est développé au fil du temps en fonction de la réalité des membres de la Fédération, principalement des femmes et des soignantes, et en établissant un lien très fort avec les groupes de défense des droits de la société civile. Le secteur Condition féminine est donc constamment en adaptation et se trouve à la croisée des chemins pour promouvoir la défense des droits, pour dénoncer et pour appeler à la mobilisation, dans des champs d'action qui souvent ne relèvent pas directement des relations de travail.

Le congrès de la FIQ de 2021 a envoyé un signal fort au secteur puisqu'il se déclinait sous trois axes : femmes progressistes, femmes d'action, et femmes luttant contre le racisme systémique. Ces orientations politiques fortes ont ensuite été intégrées dans les différents dossiers du secteur. L'équipe a ainsi déployé des efforts constants pour réaliser de nouveaux mandats, malgré une conjoncture peu favorable, marquée par deux négociations et une réforme du réseau de la santé et de services sociaux.

Analyse différenciée selon les sexes et intersectionnalité

Pour ancrer ses analyses dans un féminisme contemporain, le secteur Condition féminine doit non seulement connaître l'histoire du féminisme, mais aussi comprendre les grilles d'analyse féministes afin de proposer à la Fédération une lecture des dossiers qui réponde aux besoins des membres et aux enjeux contemporains. Le secteur a donc assisté, avec le secteur Sociopolitique, à des formations sur l'analyse différenciée selon les sexes (ADS+) ainsi que sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres. Ces grilles d'analyse devraient être proposées à tous les secteurs et services de la FIQ. Les co-responsables politiques, la coordination et les conseillères les appliquent, lorsque c'est possible, à l'ensemble des dossiers de la FIQ, et revendiquent qu'elles soient également appliquées dans les politiques publiques, notamment lors de représentations sur les consultations prébudgétaires du gouvernement.

Politisation et action féministe : avec et pour les militantes

Le secteur Condition féminine se distingue par sa grande proximité avec les militantes et joue un rôle déterminant dans la politisation de ces dernières. Le secteur tend à initier l'action féministe et s'emploie à mettre au jour des enjeux qui peuvent sembler en marge de l'activité syndicale, mais qu'il est nécessaire d'aborder pour défendre les droits des femmes, des personnes racisées et de celles issues de la diversité. Les conseillères et les responsables politiques collaborent donc avec trois comités en plus d'organiser sur une base régulière des réseaux et des dîners pour les militantes.

Comité Condition féminine

L'objectif du comité Condition féminine est de sensibiliser et d'influencer la délégation et les équipes syndicales ainsi que de proposer des actions pour mettre fin aux inégalités et aux discriminations vécues par les professionnelles en soins. Après plusieurs tempêtes vécues par la Fédération, dont la pandémie mondiale de COVID-19, les dernières rondes de négociations et une nouvelle réforme du

système de santé et de services sociaux, le secteur a accompagné les militantes afin d'opérer, dans le cadre d'un plan d'action, un retour aux sources, soit de se connecter avec les responsables locales à la condition féminine pour faire progresser les luttes féministes au sein de la Fédération, avec une vision commune : exercer un féminisme positif, engagé et solidaire. Une tournée de séances de travail était prévue pour identifier les différents besoins des responsables locales à la condition féminine afin de créer des outils et de permettre un réseautage, mais elle a été reportée au prochain mandat en raison de la négociation.

Comité ad hoc antiracisme

Les objectifs du comité ad hoc antiracisme sont d'éduquer et de sensibiliser les membres et la délégation aux enjeux concernant le racisme et les discriminations systémiques. Ce comité a été constitué lors du congrès de 2021, et a élaboré, avec le secteur, un plan d'action visant, d'une part, à connaître les membres et les militantes racisées et, d'autre part, à sensibiliser les équipes syndicales aux situations de racisme dans les milieux de travail. Pour ce faire, le secteur a élaboré un questionnaire d'auto-identification qui a été déployé durant l'hiver 2025. Le secteur a proposé également plusieurs formations au comité, dont celle de la professeure assistante au Département d'information et de communication de l'Université Laval, Khaoula Zoghlami, et un atelier sur les biais racistes, en mars 2023.

Comité implantation vigilance de la Politique (CIVP)

Le secteur accompagne le CIVP dans l'application de la Politique de représentation équitable des femmes dans les lieux de pouvoirs par le biais d'un plan d'action. Il offre des formations et implique les membres du comité dans l'élaboration d'outils permettant de valider l'atteinte de la cible de représentation des femmes de 75 %. Il accompagne également le comité pour réaliser le plan d'action. Lors de ce mandat, le secteur et le comité ont élaboré, avec le Secrétariat des instances, un questionnaire afin de valider l'adhésion des militantes au projet d'horaires d'instance et au mode de participation hybride. Ce projet avait pour objectif, entre autres, d'améliorer la conciliation entre les responsabilités syndicales, familiales et personnelles.

Réseau des femmes

Depuis de nombreuses années, le secteur a développé une expertise dans l'organisation des réseaux des femmes, qui sont des lieux de rassemblement, d'apprentissage et de débat. Élaborés en collaboration avec le comité Condition féminine, ces réseaux de deux jours permettent d'aborder des sujets sociaux d'avant-garde avec des conférencières féministes, alors que les instances démocratiques sont concentrées autour des décisions syndicales. Ils permettent également de développer une solidarité féministe. Durant ce mandat, le secteur a tenu trois réseaux : « Nous, féminin, plurielles et égales ! » (2021), « Femmes d'action d'hier à aujourd'hui, vers nos luttes de demain » (2023), et « Être une femme, une militante à l'ère des réseaux sociaux : les comprendre, les utiliser et s'en protéger » (2024).

Dîners du réseau, des alliés, ou mixtes

Le secteur, toujours en collaboration avec le comité Condition féminine, profite de chaque conseil fédéral pour proposer à la délégation des conférences et des débats sur des sujets sociaux et féministes. Très prisés par les militantes, les dîners abordent des sujets qui mettent en lumière les biais, les stéréotypes et les effets de la socialisation patriarcale sur les droits des femmes, des personnes racisées et celles

issues de la diversité, ainsi que des sujets politiques qui ont un impact sur les droits de la personne. Ces rencontres se veulent des initiations pour développer une pensée critique nécessaire à un syndicalisme de mouvement social.

Politisation des membres et action politique et sociale

En collaboration avec le secteur Sociopolitique, le secteur a aussi participé à l'élaboration des trousses électorales pour les élections fédérales de 2021. Il a également été impliqué dans l'organisation d'un débat avec les candidat-e-s porte-paroles en matière de santé des différents partis lors des élections provinciales de 2022.

Il a également participé à l'élaboration de la plateforme sur les déterminants sociaux de la santé, mise en ligne en 2024 sur le site Web de la FIQ, ainsi qu'à la conception et à la rédaction des fiches sur l'austérité visant à dénoncer l'impact accru des politiques d'austérité sur les femmes.

Périnatalité

Le secteur était présent à la consultation sur le Plan d'action en périnatalité et en petite enfance (PAPPE) 2023-2028 afin d'exiger, entre autres, une meilleure planification de la main-d'œuvre et une meilleure organisation du travail pour les professionnelles en soins ainsi qu'une bonification des formations, notamment sur la violence conjugale et les violences obstétricales.

Lutte contre la violence

Le secteur a collaboré à la rédaction de l'avis sur le projet de loi 42, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.* En 2023, avec plusieurs secteurs et services, le secteur Condition féminine a collaboré à la mise à jour de la politique contre la violence, présentée au Conseil fédéral. La préparation de la formation à ce sujet est en cours, en collaboration avec le service Éducation-Animation.

Équité salariale

En collaboration avec le secteur Négociation, le secteur Condition féminine souhaite remettre en lumière l'équité salariale, en allant au-delà de l'exercice de maintien, afin que ce dossier soit vu comme une lutte continue qui illustre les effets des décisions de la sphère politique sur les conditions de vie des professionnelles en soins.

Relations gouvernementales

Durant ce mandat, le secteur a rencontré la sous-ministre chargée du Secrétariat à la Condition féminine, la ministre des Relations internationales et de la Francophonie et responsable de la Condition féminine, le ministre du Travail, ainsi que des député-e-s de l'opposition. Il a également participé au Forum des partenaires en égalité. La coresponsable politique du secteur Condition féminine siège quant à elle sur le conseil d'administration de Conseil du statut de la femme, qui joue un rôle consultatif.

Groupes de défense des droits des femmes de la société civile

Le secteur Condition féminine travaille avec plusieurs groupes communautaires, organisations et coalitions qui nourrissent les plans d'action conçus par le secteur et permettent de développer une solidarité féministe : la Fédération québécoise de planification des naissances (FQPN), la Coordination du Québec pour la marche mondiale des femmes (CQMMF), Oxfam Québec, Médecins du monde, Femmes autochtones du Québec (FAQ) et la Coalition pour une conciliation famille-travail-études.

Le secteur a participé activement à l'organisation de la manifestation pour le droit à l'avortement qui s'est déroulée à Québec en juin 2024, en réaction à la manifestation des groupes pro-vie à l'origine de la criminalisation et de l'interdiction de l'avortement dans de nombreux États américains.

La FIQ étant membre de l'Internationale des services publics (ISP), le secteur Condition féminine participe à la Commission de la condition de la femme qui se déroule à l'Organisation des Nations Unies (ONU).

Intersyndicale des femmes et Collectif 8 mars

Le secteur siège également aux rencontres de l'Intersyndicale des femmes et participe activement à la journée annuelle qui se déroule chaque printemps, à titre d'organisatrice et de productrice de contenu. En 2024, notamment, le secteur a donné une conférence, intitulée « Une posture syndicale féministe : l'exemple de la FIQ », qui présentait l'engagement historique de tolérance zéro dans le traitement des plaintes de violence de membres.

Le secteur a également participé aux revendications pour modifier la *Loi sur les normes du travail* (LNT) afin d'y intégrer 10 jours de congé pour les victimes de violence conjugale. Une lettre ouverte a été publiée dans les journaux et une pétition a été déposée symboliquement lors d'un rassemblement le 2 juin 2022 devant l'Assemblée nationale.

Action et solidarité

Le secteur a collaboré à la dernière refonte de la Politique de solidarité de la FIQ, adoptée au conseil fédéral de mai 2023. Dans cette politique, de nouveaux concepts ont été adoptés par la délégation, soit le féminisme intersectionnel et décolonial, ainsi qu'une approche en coconstruction. Cette nouvelle vision teinte maintenant les actions de solidarité de la FIQ.

Le secteur a soutenu la lutte des infirmières iraniennes en participant à une manifestation. En septembre 2024, une lettre ouverte cosignée par Julie Bouchard, présidente, Françoise Ramel, vice-présidente, et Élahé Machouf, ancienne militante de la FIQ et militante féministe, a été publiée dans *Le Devoir.* Le secteur a soutenu la mobilisation pour l'accès aux soins pour les femmes enceintes sans couverture médicale (RAMQ), orchestrée par Médecins du monde.

Perspectives

Le secteur Condition féminine, de concert avec les militantes, devra assurer une vigie pour identifier et combattre les menaces qui pèsent actuellement sur les droits des femmes, des personnes racisées et des personnes LGBTQ+. En effet, que ce soit en Europe, au Moyen-Orient ou en Amérique, les menaces semblent désormais bien réelles.

Au même moment, les droits entourant la négociation collective, dont le droit de grève, sont remis en question par le gouvernement québécois. Un appel à la mobilisation de toutes et tous est nécessaire, au sein même des rangs de la FIQ, que ce soit avec les salariées ou avec les militantes. Le secteur devra donc développer davantage ses collaborations et s'assurer du partage de l'information, afin de passer concrètement à l'action. À la vitesse où les droits sont bafoués ailleurs, il est de la responsabilité des syndicats de s'engager et de se mobiliser.

BILAN DU SECTEUR NÉGOCIATION

Grâce au soutien du secteur Négociation, la FIQ peut jouer son rôle d'agent négociateur pour ses syndicats affiliés auprès du gouvernement. Le secteur Négociation coordonne l'ensemble des activités liées au processus de négociation afin d'aboutir au meilleur règlement possible avec la partie patronale. Parallèlement, il est également responsable des travaux relatifs à la nomenclature et au maintien de l'équité salariale, tout en siégeant à plusieurs comités internes et externes.

D'une négociation à l'autre

En 2021, la Fédération a conclu les dispositions nationales de la convention collective 2021-2023. Les effets de la pandémie mondiale étaient encore bien présents et ont influencé certains aspects de ce règlement. Moins d'un an plus tard, une nouvelle ronde de négociations débutait.

Le secteur Négociation a mis en place la structure de négociation pour l'exercice 2022-2024. Conformément aux axes adoptés lors du congrès de 2021 et aux recommandations du bilan de la ronde de négociations précédente, la structure proposée visait à renforcer la communication interne, à ajouter de la formation et à accorder une place prépondérante à la mobilisation pour les exercices futurs.

La phase préparatoire de la négociation a permis de consulter les membres sur le projet de négociation. Le secteur Négociation a piloté une consultation rejoignant plus de 43 500 membres, en collaboration avec les équipes locales.

La phase active de la négociation s'est déroulée sur près de 2 ans et s'est inscrite en parallèle des travaux préparatoires à une réforme significative dans le secteur de la santé, soit le projet de loi n° 15 (réforme Dubé), qui crée un employeur quasi unique dans le réseau. Ce contexte a placé le thème de la flexibilité au cœur des discussions.

Huit jours de grève légale ont marqué cette négociation. Pour les organiser avec succès, le secteur a collaboré à la fois à la négociation des services essentiels avec le comité des services essentiels, ce qui a eu un impact sur le déroulement de la grève et les stratégies à adopter, et à la détermination de l'horaire de grève avec le comité intersectoriel de grève.

Parallèlement, dans le respect des orientations du congrès de 2021 et des principes du mouvement Labor Notes, des actions de mobilisation et de visibilité ont ponctué le processus de négociation. Le secteur a transmis des messages hebdomadaires à l'interne et a fait des rapports d'étape dans plus de 24 conseils fédéraux et conseils fédéraux extraordinaires.

Les membres ont été appelées à se prononcer lors de deux grandes consultations (sur la construction du projet de négociation et sur le premier dépôt patronal) et de trois votes référendaires (sur l'obtention d'un mandat de grève avec 75 % de participation, sur une première entente de principe avec 73 % de participation, et sur la recommandation du conciliateur avec 75 % de participation).

En avril 2024, le secteur a pris acte du rejet par les membres d'une première entente de principe. Par la suite, l'intervention d'un conciliateur a permis de recommander une entente aux parties, laquelle a été acceptée par les membres en octobre 2024. Dans l'histoire de la FIQ, il s'agissait de la première fois qu'un conciliateur utilisait son pouvoir de recommander une proposition aux parties. Les travaux du Comité de négociation à la table ont influencé cette issue. Les conseillères du secteur Négociation ont su accompagner le Comité tout au long de ce processus.

Enfin, en novembre et décembre 2024, les textes ont été rédigés à une vitesse accélérée, et des formations sur la nouvelle convention collective ont été dispensées jusqu'en mars 2025.

D'importantes collaborations intersectorielles

Les conseillères du secteur Négociation ont participé à différents comités internes au cours des dernières années. Le secteur siège notamment au comité intersectoriel ratios (CIR). Un lien étroit entre ce comité et les travaux à la table de négociation est nécessaire pour poursuivre la lutte en faveur de l'obtention de ratios sécuritaires professionnelles en soins/patient-e-s. Des liens existent également avec le comité TSO-MOI et en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail.

En collaboration avec le service Éducation-Animation, le secteur a élaboré un continuum de formation sur le processus de négociation, incluant les aspects de ralliement et de mobilisation, toujours dans le but de soutenir le processus de négociation.

Le secteur a également apporté une collaboration enrichissante au secteur Organisation du travail et Pratique professionnelle (OTPP) afin de documenter les impacts de la déprofessionnalisation sur l'évaluation des emplois.

Le secteur Négociation a aussi contribué aux travaux sur la réforme Dubé (projet de loi n° 15), notamment en analysant le projet de loi, en collaborant à la rédaction du mémoire de la FIQ et en participant aux travaux intersyndicaux sur ce sujet. De manière sporadique, le secteur a aussi été invité à émettre son opinion sur diverses projections budgétaires et projets de loi, notamment ceux portant sur le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST), le régime de retraite ou les soins infirmiers (soins à domicile, soins aux aîné-e-s, etc.).

Comités permanents et comités interrondes

Inscrits dans plusieurs conventions collectives, des comités interrondes[1] ont vu le jour à la conclusion du processus de négociation. Ces comités ont pour objectif de poursuivre les discussions entamées à la table de négociation, de préparer le terrain pour la prochaine ronde de négociations ou de résoudre des problématiques spécifiques soulevées lors de la négociation.

Dans le but de faciliter les travaux interrondes, le secteur Négociation assure un suivi global des différents comités, puisque chaque lettre d'entente est portée par le secteur concerné (par exemple : le comité sur le régime de retraite (RREGOP) est porté par le secteur Sécurité sociale). Cette coordination permet de centraliser l'information, de la partager et de préparer la prochaine ronde de négociations. En d'autres termes, les conseillères veillent à ce que l'ensemble des éléments négociés soient discutés par ces comités et en assurent le suivi auprès du reste de l'organisation.

Il est notamment question des comités portant sur la tâche et l'organisation du travail (lettres d'entente 17, 20 et 23), les droits parentaux (lettre d'entente 25), la santé et la sécurité au travail (lettres d'entente 21 et 22), le financement de la caisse des participantes au REEGOP (lettre d'entente 26), les appellations d'emploi (article 37) et le comité national des relations de travail (article 36).

1 Dans l'interrondes 2021-2023, le secteur Négociation a siégé sur le comité national des relations de travail (article 36) et sur différents comités interrondes : stabilité des équipes (LE3), projets pilotes liés aux horaires de travail (LE9), révision du mécanisme de modification de la nomenclature (LE20), actualisation de la convention collective (LE18), cote d'évaluation de l'IPS (LE17), forum santé globale (LE21), pénurie de main d'œuvre en région éloignée (LE22), droits parentaux (LE25), RREGOP (LE26), règlement des griefs COVID (entente D), mise en œuvre des heures soins (annexe 1 à l'entente de principe) et maintien de l'équité salariale.

Comité national des emplois

Dans le cadre des travaux du comité national des emplois, les parties patronales et syndicales ont procédé à l'évaluation de plusieurs emplois dans le secteur de la santé, dont l'emploi à prédominance féminine d'infirmière clinicienne spécialisée en prévention et contrôle des infections (ICSPI), représenté par la FIQ. Un arbitrage est à venir concernant l'évaluation de cet emploi.

Une victoire a également été remportée en intersyndicale devant la Cour supérieure à propos de l'évaluation de l'emploi de coordonnateur technique en génie biomédical. De plus, l'intersyndicale a convaincu la partie patronale de ne pas abolir le titre d'emploi de technicien de laboratoire diplômé.

Mise en œuvre des lettres d'entente en matière de nomenclature

À la suite de la signature de la convention collective 2021-2023, le secteur Négociation a entrepris des travaux concernant différentes lettres d'entente. Parmi celles-ci, deux ont porté en particulier sur la nomenclature et l'évaluation des emplois : la lettre d'entente n° 17 relative au rangement applicable au titre d'emploi d'infirmière praticienne spécialisée, ainsi que la lettre d'entente n° 20 relative à la création d'un comité national intersyndical sur la révision du mécanisme de modification à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux. Les travaux sur ces deux lettres d'entente ont nécessité de nombreuses rencontres en intersyndicale ainsi qu'avec la partie patronale. Le secteur Négociation a également participé aux travaux entourant l'entente hors convention 2024-2028 concernant les ASI perfusionnistes cliniques. Plusieurs rencontres de travail à l'interne, ainsi qu'une rencontre avec la partie patronale, ont eu lieu à la fin de l'année 2024 et au début de 2025.

Travaux concernant les titres d'emplois représentés majoritairement par la FIQ

Infirmière première assistante en chirurgie (IPAC) : Le secteur a piloté des représentations gouvernementales auprès du ministère de la Santé concernant la scolarité exigée pour pratiquer en tant qu'infirmière première assistante en chirurgie (IPAC). Il a également organisé l'accompagnement de certaines membres rencontrant des difficultés pour faire reconnaître leurs études auprès de leurs employeurs respectifs et de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ).

Mobilisation des infirmières praticiennes spécialisées (IPS) : Des rencontres d'écoute et d'information ont été organisées avec les membres IPS, dont une première avec les IPS du Saguenay–Lac-Saint-Jean et une deuxième avec celles de la Capitale-Nationale. Ces rencontres avaient pour but de stimuler l'engagement syndical des membres de ce titre d'emploi.

Déprofessionnalisation : Le secteur Négociation a été consulté par le secteur OTPP concernant le dossier de la déprofessionnalisation des emplois dans le domaine de la santé, en particulier sur les dangers que cela pourrait engendrer pour l'évaluation des emplois.

Requête en vertu de la Loi 30 : En collaboration avec l'équipe Juridique et l'intersyndicale, des démarches ont été entreprises pour modifier les annexes prévues à la *Loi sur les unités de négociation dans les affaires sociales,* afin qu'elles soient conformes à la nomenclature actuelle du réseau de la santé et des services sociaux.

Le maintien de l'équité salariale 2010 et le recours au Tribunal administratif du travail (TAT) concernant le sous-facteur 10 et le parcours académique des IPS

De 2022 à 2024, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a rendu trois préavis de décision concernant les plaintes d'équité salariale du programme du secteur parapublic, dont fait partie la FIQ. Le secteur Négociation a soumis des observations concernant les différents préavis touchant les emplois représentés par la FIQ. À la suite de ces observations émises par les organisations syndicales, la CNESST a rendu trois décisions, dont la première portait notamment sur l'outil d'évaluation des emplois utilisé dans le programme de la FIQ. La Fédération a décidé de contester cette décision devant le TAT. L'intersyndicale a également contesté cette décision. Ce dossier est communément appelé « le dossier du sous-facteur 10 pour les IPS ».

Ainsi, le 11 juillet 2022, la FIQ a intenté un recours devant le TAT afin de faire reconnaître le parcours scolaire particulier des IPS, qui ne pouvait être pris en compte dans la version actuelle de l'outil d'évaluation des emplois utilisé dans le programme du secteur parapublic. Une décision favorable a été rendue le 4 novembre 2024, mais celle-ci a toutefois été contestée par le Secrétariat du Conseil du trésor.

Le maintien de l'équité salariale 2015

Bien que la FIQ ait réglé l'ensemble de ses plaintes d'équité salariale concernant le maintien de 2015 il y a plusieurs années, elle a tout de même hérité de cinq plaintes d'autres organisations syndicales lors de la période de vote qui a suivi la réforme Barrette. Après analyses et vérifications, la FIQ a décidé de clore les plaintes restantes en décembre 2023 et en février 2024. À ce jour, la FIQ et l'intersyndicale sont toujours en attente d'un préavis de décision et d'une décision de la CNESST concernant les plaintes de 2015 restantes pour le programme du secteur parapublic.

Le maintien de l'équité salariale 2020

Le maintien de l'équité salariale 2020 est un dossier complexe, qui a grandement occupé le secteur Négociation au cours du présent mandat. Malgré le retard du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) dans ses travaux et ses différentes démarches pour gagner du temps, la FIQ a réussi à tirer son épingle du jeu, notamment en contrecarrant les plans du gouvernement qui désirait mettre en place un comité conjoint, dont la composition n'aurait même pas respecté les critères prévus à la *Loi sur l'équité salariale.* La FIQ a également rédigé des observations dans le cadre du processus de participation. Après trois ans de retard, en décembre 2023, le SCT a finalement déposé son affichage du maintien 2020. En réponse aux conclusions présentées, la FIQ a déposé 59 nombreuses plaintes, afin de contester les résultats erronés de cet affichage. Comme prévu par la Loi, il s'en est suivi un processus de conciliation, et malgré plusieurs séances avec un médiateur de la CNESST, il semble que les parties patronales et syndicales n'arrivent pas à s'entendre, et que le processus d'enquête débuterait en 2025.

Le comité ad hoc sur le maintien de l'équité salariale

Lors du conseil national de décembre 2019, la recommandation suivante a été adoptée : « De nommer un comité sur l'équité salariale composé de cinq représentantes des titres d'emplois suivants : infirmières, infirmières auxiliaires, inhalothérapeutes, perfusionnistes cliniques et infirmières praticiennes spécialisées ayant pour mandat de participer aux divers travaux concernant l'équité salariale ». En mars 2020, une représentante infirmière clinicienne s'est jointe au comité.

Depuis l'adoption de cette recommandation, 11 rencontres ont été tenues, principalement pour traiter du maintien de l'équité salariale 2020. De la formation sur les concepts liés à l'équité salariale a été offerte aux membres du comité, et plusieurs rencontres de travail, notamment en collaboration avec les conseillères du secteur OTPP et du service Communication, ont porté sur l'identification des événements ayant pu entraîner des changements dans la pratique des professionnelles en soins pour la période visée par ce maintien.

Afin de tenir la délégation et les membres informées des travaux liés au dossier de l'équité salariale, deux présentations ont été faites en instance, en mars 2022 et en juin 2024. À la fin du printemps 2022, une page Web a été créée, accompagnée d'une campagne sur les réseaux sociaux. Une vidéo et des jeux-questionnaires ont également été présentés lors de différentes instances pour accroître les connaissances de la délégation sur le sujet.

La préparation au maintien de l'équité salariale 2025

Dès novembre 2024, les parties syndicales et patronales ont pris contact afin de discuter du maintien de l'équité salariale 2025. Les conseillères des secteurs Négociation et OTPP travaillent activement sur ce dossier.

La contestation de la *Loi sur l'équité salariale* à la suite de sa modification en 2019

En 2019, le gouvernement a modifié la *Loi sur l'équité salariale*. Cette modification a entraîné des changements, notamment dans la façon dont sont versés les ajustements salariaux (passage d'un correctif salarial à un montant forfaitaire) aux salarié-e-s lors des exercices de maintien de l'équité salariale. Conformément aux axes du dernier congrès, la FIQ, en tant qu'organisation syndicale féministe, conteste ces modifications. Le dossier est actuellement porté devant la Cour supérieure, en collaboration avec l'ensemble des organisations syndicales de l'intersyndicale.

Perspectives

La présidente du Conseil du trésor et ministre responsable de l'Administration gouvernementale, Sonia LeBel, a annoncé une réforme du régime de négociation dans le secteur public. Cette perspective de modification législative incite le secteur à bien préparer la prochaine ronde de négociations et à protéger le rapport de force de la Fédération durant ce processus qui pourrait se dérouler dans un nouveau cadre légal. La coordination des travaux liés au déploiement de la convention collective, au sein du nouvel employeur Santé Québec, se poursuit. La surveillance, l'analyse et le style de relations de travail adoptés par Santé Québec seront déterminants pour la prochaine négociation.

BILAN DU SECTEUR ORGANISATION DU TRAVAIL ET PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Le secteur Organisation du travail et Pratique professionnelle (OTPP) a pour principaux axes d'intervention, l'analyse stratégique et le rôle-conseil auprès du Comité exécutif de la Fédération. Il exerce aussi un rôle d'influence auprès d'acteurs externes, notamment les ordres professionnels et le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). De plus, le secteur OTPP adopte comme axe d'intervention, la recherche et le développement en matière d'organisation du travail et de pratique professionnelle, ainsi que le soutien aux conseillères en relations de travail (RLT) en matière d'interventions locales en OTPP.

Fort des orientations adoptées lors du dernier congrès, le secteur OTPP a orchestré ses principales actions de 2021 à 2025 dans l'objectif que les membres, les militantes et les salariées de la FIQ soient des femmes progressistes, d'action et luttant contre le racisme systémique.

Femmes progressistes

Lors du congrès de 2021, la FIQ a décidé que la lutte pour l'adoption d'une loi instaurant des ratios sécuritaires serait la pierre angulaire des efforts de politisation de ses membres. Le secteur a joué un rôle actif dans les travaux suivant cette recommandation. D'abord, le secteur a participé au comité intersectoriel ratios (CIR), à l'élaboration et à la mise en œuvre de son plan d'action. Plus spécifiquement, le secteur a participé aux travaux de recherche sur les ratios, dont la préparation du contenu de trois webinaires. Le secteur a également participé à la mise à jour et à la diffusion de la formation « *Advocacy* ratios ». De plus, le secteur a rallié des acteurs québécois à son mandat et a contacté des organisations syndicales menant la même bataille ailleurs dans le monde. Finalement, le secteur a effectué une vigie de l'actualité sur les ratios sécuritaires.

En parallèle des actions et des travaux du CIR, le secteur a notamment fait la promotion des ratios dans divers événements tels que des congrès, des colloques et des rencontres de membres et de militantes. Qui plus est, le secteur OTPP a développé des modèles de ratios chiffrés minimaux spécifiques à divers centres d'activités. Pour en arriver à ces ratios chiffrés, le secteur s'est basé sur la consultation de membres expérimentées, sur des ratios existant ailleurs dans le monde, sur l'expérience des projets ratios issus de la convention collective 2016-2020 et sur les données probantes disponibles. Ces ratios chiffrés seront éventuellement promus par la FIQ.

Être des femmes progressistes implique également qu'il faille savoir exercer une influence et intégrer une analyse politique dans les différents dossiers de la Fédération. Dans cette optique, le secteur OTPP a tenu, en janvier 2023, un second réseau OTPP, sous le thème « L'OTPP, un levier d'action syndicale à notre portée : une occasion d'actions collectives et de mobilisation des membres ». Cet événement a permis aux intervenantes en OTPP des syndicats affiliés d'apprendre, de réseauter et de débattre. Comme le titre de ce réseau l'indique, il visait à susciter l'intérêt des militantes envers l'organisation du travail et sa reconnaissance comme un enjeu mobilisateur dans le réseau de la santé. Les participantes ont aussi été sensibilisées à la pertinence de dénoncer les événements qui briment la pratique professionnelle. De plus, elles ont été informées de la réalité de la pratique avancée en soins infirmiers. Enfin, lors de ce réseau, le secteur a mis l'accent sur l'importance de la mobilisation dans le cadre d'interventions en comité de soins. Il est à préciser que, sans le contexte de négociation des dernières années, un troisième réseau aurait eu lieu avant la fin de cette planification stratégique. Il est toutefois prévu pour l'automne 2025.

Le secteur OTPP a aussi contribué à politiser les militantes en participant à la rédaction de divers mémoires et avis sur des projets de loi ou de règlement. Ces derniers ont notamment porté sur l'offre de service de première ligne par les médecins, sur l'aide médicale à mourir, sur l'encadrement de la main-d'œuvre indépendante, sur la réforme de la gouvernance du réseau visant à rendre le système de santé et de services sociaux plus efficace et sur l'élargissement des pratiques professionnelles. Le secteur a également participé activement à d'autres types de consultations dans les dernières années telles que : les États généraux de la profession infirmière, l'enquête sur l'examen de l'OIIQ du commissaire à l'admission aux professions, les consultations sur le Rapport sur la mise en œuvre de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles dans les organismes publics,* les consultations prébudgétaires, la consultation ministérielle sur la future politique de soutien à domicile, etc. Finalement, le secteur a préparé les allocutions de responsables politiques lors de panels et de colloques. À toutes ces occasions, le secteur OTPP a réclamé des conditions de travail et d'exercice adéquates pour les professionnelles en soins. En déposant un avis au commissaire à l'admission aux professions, le secteur a aussi réclamé des conditions d'exercice et une conciliation études-travail favorables à la réussite de l'examen d'admission à la profession infirmière.

Le secteur a également dénoncé la « déprofessionnalisation » observée au cours des dernières années dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS). La « déprofessionnalisation » se manifeste par la tendance du gouvernement et des gestionnaires à transférer certaines activités professionnelles à du personnel non professionnel, salarié ou non du RSSS. Or, ces personnes sont insuffisamment formées pour offrir des soins et des services sécuritaires à la population ou pour faciliter le travail des professionnelles en soins. La réforme du système professionnel en cours (dont le projet de loi n° 67 fait partie) s'inscrit à plusieurs égards dans cette tendance. Le secteur a déposé un mémoire pour porter ce problème à l'attention des membres de la commission ayant étudié ce projet de loi.

En lien avec la réforme Dubé, le secteur a principalement dénoncé la place limitée des soins dans la structure de Santé Québec, le peu d'attention accordée à la planification de la main-d'œuvre, l'exclusion des infirmières auxiliaires de certains pans de la réforme, les risques de la mobilité du personnel, les lacunes dans la gestion des risques, la valorisation de l'« expérience patient » au détriment du jugement clinique des membres de la FIQ ainsi que l'éclatement de la catégorie 1 et la création de nouvelles catégories d'emplois. Au moment où la réforme imposait un rebrassage des accréditations syndicales, le secteur OTPP a documenté et a analysé la pratique professionnelle de la catégorie 6. Le secteur a ensuite communiqué son analyse à l'interne, contribuant à la réflexion sur l'avenir de la Fédération.

Enfin, le secteur OTPP a collaboré avec l'équipe attitrée à la négociation nationale afin de revendiquer des conditions de travail décentes pour les membres de la FIQ. Le travail de recherche et d'analyse du secteur a notamment porté sur les ratios et sur la dotation sécuritaire, sur la pratique infirmière avancée et sur le renforcement du processus de comité de soins. La veille législative et réglementaire sur les enjeux d'OTPP réalisée par le secteur a aussi permis d'appuyer les exercices de maintien de l'équité salariale de 2020 et de 2025, ainsi que les démarches de résolution de plaintes passées visant la juste rémunération des emplois à prédominance féminine.

Femmes d'action

Intervenir en OTPP est à la base une action collective qui vise à établir un rapport de force syndical. Pour ce faire, le secteur OTPP accompagne et soutient des conseillères en RLT impliquées dans des interventions locales en OTPP. Cet accompagnement peut prendre plusieurs formes. Ce peut être de répondre à des questions sur la pratique professionnelle, de conseiller dans le cadre d'une démarche en comité de soins ou de fournir des informations permettant d'intervenir médiatiquement. Le secteur

a notamment mis l'accent sur l'implication des membres et sur la mobilisation d'alliés variés dans ses stratégies et ses conseils. En effet, ils sont des atouts d'une grande importance pour introduire des solutions syndicales locales dans le quotidien des membres.

Toujours dans l'optique d'agir collectivement en organisation du travail, le secteur OTPP a analysé divers projets entrepris localement (ex. : plans de contingence, projets pilotes, etc.) ou nationalement (ex. : évaluations réalisées par des infirmières en CHSLD à distance par le biais de la téléconsultation, valorisation des activités cliniques en soutien à domicile (SAD), chantier gouvernemental d'élargissement des pratiques professionnelles, Plan Santé, maisons des aînés et alternatives, rapport du groupe de travail sur les effectifs infirmiers). Le but est d'outiller les conseillères en RLT et les militantes syndicales, de leur fournir des informations et des arguments pour dénoncer de mauvaises pratiques de gestion et pour réclamer de meilleures conditions de travail et d'exercice. À titre d'exemple, le secteur OTPP a conçu et relayé, au sein de la Fédération, divers outils, notamment les indices de fardeaux de tâches et une mise à jour du Formulaire de soins sécuritaires. Rappelons que ce formulaire permet aux membres de faire connaître aux équipes syndicales locales les situations compromettant une pratique professionnelle sécuritaire et de qualité. Cela facilite la mobilisation des membres relativement à leur pratique. Le secteur OTPP a aussi publié une fiche informative destinée aux conseillères en RLT et aux membres sur la téléconsultation par des infirmières en CHSLD. Le secteur a également rédigé un dépliant au sujet de l'orientation et de la formation faites par les infirmières auxiliaires pour leurs pairs, un feuillet explicatif pour les militantes et une lettre trouée à envoyer aux directions des soins infirmiers (DSI) locales pour soutenir des actions syndicales collectives. Le secteur a aussi conçu un aide-mémoire destiné aux membres sur la pratique des externes en soins infirmiers. Dans un autre ordre d'idées, le secteur OTPP a effectué une analyse permettant de mieux comprendre les données de main-d'œuvre et de déconstruire la notion de pénurie utilisée par les employeurs pour justifier leur immobilisme face à la crise du travail qui sévit dans le réseau.

Qui plus est, les actions collectives peuvent être alimentées par des résultats probants. C'est pourquoi le secteur a analysé et collaboré à divers projets de recherche pouvant soutenir les interventions syndicales. Le secteur en a aussi diffusé les résultats aux différents paliers de la FIQ. Au cours des dernières années, le secteur a, entre autres, collaboré aux études sur la rétention du personnel et sur la confiance des professionnelles envers le RSSS.

Enfin, le secteur porte les préoccupations syndicales locales en matière d'OTPP à l'échelle nationale auprès de divers acteurs. Les ordres professionnels, avec qui le secteur tient des rencontres statutaires, les décideur-euse-s politiques, les représentant-e-s cliniques et des ressources humaines du MSSS font partie des intervenant-e-s interpellé-e-s, selon les besoins et les situations. À titre d'exemple, la place des soins dans la réforme ayant mené à la création de Santé Québec, le respect des conditions de travail et d'exercice des infirmières praticiennes spécialisées (IPS) dans le déploiement des cliniques IPS et dans la mise en œuvre de l'inscription de patient-e-s, le débat entourant la formation initiale des professionnelles en soins, ainsi que la réforme du système professionnel font partie des nombreux sujets discutés au cours des dernières années. Alors que les candidates à l'exercice de la profession infirmière (CEPI) ont connu un taux d'échec record à l'examen d'admission de septembre 2022, le secteur a également interpellé le MSSS et l'OIIQ pour les sensibiliser à l'importance des conditions d'exercice et de la conciliation étude-travail pour favoriser la réussite de l'examen d'admission à la profession infirmière. En outre, les préparatifs déjà initiés par le secteur OTPP en vue des divers comités interrondes auxquels il participe permettront une mise en œuvre rapide de la nouvelle convention collective.

Femmes luttant contre le racisme systémique

Le secteur OTPP a tenté d'intégrer la lutte contre les diverses manifestations du racisme dans sa réflexion entourant ses dossiers. Plus concrètement, il a collaboré avec le secteur Condition féminine à l'analyse des enjeux et du processus entourant la reconnaissance des diplômes, des acquis et des compétences des futures membres de la FIQ formées à l'étranger, incluant le plan d'accueil et d'intégration de ces professionnelles. Une analyse a été amorcée et des données ont été recueillies pour identifier adéquatement les lieux et les actions au sein desquels la Fédération pourrait éventuellement s'investir. De plus, le secteur explore présentement les liens entre la lutte contre le racisme systémique et les ratios sécuritaires professionnelles en soins/patient-e-s.

Perspectives

Enfin, les prochaines années seront remplies de défis pour la Fédération et le secteur OTPP n'y fera pas exception. Sans surprise, l'arrivée de Santé Québec va non seulement amener une évolution des modes d'intervention locaux en OTPP, mais sera aussi très certainement liée à des transformations au sein de l'organisation, auxquelles le secteur contribue activement, notamment par l'implication de certaines de ses membres au comité de travail sur l'offre de service.

Dans le cadre du déploiement de la nouvelle convention collective, une participation active du secteur sera assurée à divers comités paritaires nationaux touchant plus spécifiquement l'OTPP (comité sur la tâche et l'organisation du travail, incluant les travaux prévus sur les infirmières praticiennes spécialisées, comité sur les enjeux d'orientation et de formation des infirmières auxiliaires et infirmières auxiliaires chef d'équipe, comité sur la prestation sécuritaire et de qualité des soins et des services pour l'équipe de soins). L'actualité du RSSS amènera également le secteur à approfondir sa réflexion sur les transformations numériques en santé, à élargir son offre de service et à trouver de nouvelles façons d'informer les conseillères en RLT et d'échanger avec elles sur l'actualité et sur les enjeux en OTPP. Enfin, l'appui à la revendication de ratios sécuritaires professionnelles en soins/patient-e-s continuera à mobiliser le secteur, qui mettra toute l'énergie nécessaire pour faire de ce projet de société une réalité pour la population du Québec.

BILAN DU SECTEUR RELATIONS DE TRAVAIL

Le secteur Relations de travail (RLT) est le plus important de la Fédération. Il compte deux vice-présidentes, 85 conseillères, 19 secrétaires, cinq coordonnatrices et une adjointe, toutes à pied d'œuvre chaque jour pour soutenir les équipes locales, renforcer le rapport de force de la FIQ et assurer la défense des droits de plus de 80 000 membres. Cette grande équipe s'engage au quotidien à offrir des services alignés sur les orientations stratégiques de la FIQ et les besoins des membres ainsi que des syndicats affiliés.

Depuis 2021, en plus des activités régulières prévues au plan de base du secteur, plusieurs dossiers spéciaux ont été menés à terme.

Soutien à la négociation nationale

Après avoir contribué à la mise en œuvre des dispositions nationales de la convention collective 2021-2023 (lettres d'entente nº 3, nº 9, nº 22, etc.), l'ensemble des ressources affectées aux RLT ont activement participé aux efforts visant à soutenir la négociation nationale qui a suivi. Dès 2022, et jusqu'à l'adoption des nouvelles dispositions nationales de la convention collective 2024-2028, de nombreuses assemblées générales ont été organisées à chaque étape du processus de négociation.

Les salariées du secteur ont également soutenu les travaux des équipes syndicales en assurant la réalisation des services essentiels, en élaborant et en diffusant des formations sur l'exercice de la grève, ainsi qu'en préparant les horaires de grève. De plus, elles ont appuyé de manière continue les actions locales, régionales et nationales de visibilité et de mobilisation tout au long de la négociation. Les conseillères aux relations de travail ont aussi joué un rôle clé dans l'organisation et la réalisation des piquets de grève lors des huit journées de débrayage. Actuellement, l'ensemble de l'équipe des RLT soutient les syndicats affiliés dans le déploiement des dispositions nationales de la convention collective, afin d'en maximiser les gains.

Réforme Dubé

Des conseillères, des coordonnatrices ainsi qu'une responsable politique, toutes issues des RLT, ont participé aux travaux de divers comités et groupes de travail mis en place à la suite de l'imposition de la réforme Dubé. Ces travaux, entamés en 2023, se poursuivent toujours. Le principal impact pour les RLT demeure la création d'un employeur unique. Cette situation inédite a nécessité des ajustements dans les pratiques afin de renforcer le rapport de force et garantir une cohérence des actions de l'organisation. Parmi les mesures mises en place, on peut notamment citer :

- La création d'un groupe de conseillères RLT, composé d'une conseillère par établissement concerné par l'employeur unique;
- L'organisation de rencontres TEAMS, courtes et fréquentes, abordant des enjeux spécifiques liés à la création de l'employeur unique, impliquant toutes les conseillères RLT de la province afin de définir des lignes directrices cohérentes à proposer aux équipes syndicales;
- Le renforcement des liens organisationnels entre l'équipe Juridique RLT, l'équipe Recherche, le secteur RLT et le secteur Négociation, pour assurer une grande cohérence dans nos actions.

Vision nationale RLT

L'équipe Vision nationale, constituée en 2020, est formée de deux conseillères RLT ainsi que d'une coordonnatrice et est sous la responsabilité des deux responsables politiques RLT. Son mandat principal consiste à définir, hiérarchiser, analyser et cerner les problèmes afin de proposer des solutions concernant des enjeux propres au secteur, ayant une portée nationale ou une incidence significative sur son fonctionnement. Ce mandat répond notamment aux objectifs suivants :

- Assurer la cohérence et la cohésion entre les équipes de conseillères en relations de travail;
- Élaborer une vision nationale d'enjeux complexes en relations de travail, en respectant le mandat;
- Renforcer le rapport de force du secteur RLT vis-à-vis des employeurs.

Au fil des années, le rôle de cette équipe s'est précisé, intensifié et renforcé, notamment dans le cadre de la création de Santé Québec, en raison de la nécessité d'assurer une cohérence tant à l'interne qu'entre les syndicats affiliés. Les conseillères de l'équipe Vision nationale RLT représentent la FIQ au CRT national. Depuis le dernier congrès, 18 rencontres officielles de cet espace d'échange et de négociation avec le CPNSSS ont eu lieu, sans compter les rencontres téléphoniques ponctuelles.

Comité support RLT

Ce comité de travail est composé des deux responsables politiques RLT, de coordonnatrices et de conseillères syndicales des équipes Juridique, Recherche et du secteur Relations de travail. Son mandat principal est de :

- Déterminer les positions de la FIQ en matière de relations de travail sur des questions ayant une incidence collective ou politique significative, notamment en ce qui concerne l'application de la convention collective en vigueur ou la modification de lois affectant son application;
- Identifier les griefs ayant une portée nationale, conformément au paragraphe 11.19 des dispositions nationales de la convention collective, et assurer la prise en charge et le suivi de ces griefs.

Ce comité a été formé en même temps que la mise en place de Vision nationale. Plus nécessaire que jamais, il joue un rôle central dans l'harmonisation des orientations entre les équipes RLT, Juridique et Recherche.

Comité TSO / MOI

À l'hiver 2022, le Regroupement des FIQ a décidé de mettre en place un comité intersectoriel sur le temps supplémentaire obligatoire (TSO) et la main-d'œuvre indépendante (MOI) afin de dresser l'historique des luttes de l'organisation et de réfléchir aux stratégies politiques et juridiques à adopter pour réaliser des gains significatifs. Ce comité est composé de conseillères des secteurs RLT et Sociopolitique et de l'équipe Recherche, et est sous la responsabilité d'une vice-présidente RLT. Par ailleurs, la délégation a également mis en place un comité ad hoc sur le TSO, composé de militantes qui enrichissent les travaux en apportant leurs connaissances.

Le comité TSO / MOI a accompli plusieurs mandats depuis sa création :

- Finalisation des actions résiduelles du plan d'action 2021 pour contrer le TSO, incluant la réalisation d'un sondage national;

- Soutien à la négociation nationale;
- Conception et diffusion d'outils pour les militantes;
- Animation d'une journée de réflexion à l'interne avec les RLT sur la notion d'ancienneté et sur la MOI;
- Coordination des modalités de règlement global des griefs TSO et redistribution d'une enveloppe de 7 millions de dollars;
- Contribution aux réflexions et travaux lors d'une douzaine de rencontres du comité ad hoc sur le TSO, le non-remplacement et la substitution de titres d'emploi.

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

En raison de leur travail quotidien auprès des syndicats affiliés et des membres de la Fédération, la perspective des conseillères en relations de travail est précieuse dans la réalisation de nombreux mandats internes portés par les secteurs et services. Que ce soit dans le cadre de l'élaboration d'activités de consultations diverses, de nouvelles formations ou de la refonte de formations existantes, des travaux du comité intersectoriel ratios, et bien d'autres, plusieurs ressources du secteur RLT ont, au fil des dernières années, apporté une vision des enjeux vécus sur le terrain dans l'accomplissement de ces différents mandats.

Rencontre des vice-présidentes RLT

Après des rencontres ayant eu lieu en juin 2024 et en novembre 2024 sur des enjeux ponctuels, la délégation a décidé, lors du conseil fédéral de décembre 2024, de formaliser ce forum d'échanges entre les vice-présidents RLT des syndicats affiliés, avec une rencontre prévue chaque mois jusqu'en juin 2025.

Conclusion

Le secteur RLT, essentiel à la Fédération, regroupe une équipe dévouée composée de vice-présidentes, conseillères, coordonnatrices et secrétaires qui soutient activement plus de 80 000 membres. Depuis 2021, ce secteur a soutenu des dossiers clés comme la négociation nationale et la réaction de la FIQ à la réforme Dubé, contribuant à l'élaboration d'outils pour les militantes et à l'organisation de piquets de grève.

Il a également joué un rôle majeur dans la représentation de la FIQ au CRT national et dans la définition des positions syndicales sur des enjeux collectifs. Par le biais de comités comme le comité Vision nationale et le comité TSO/MOI, le secteur a renforcé la cohérence des actions et le rapport de force avec les employeurs. Une nouvelle initiative de rencontres mensuelles entre les VP RLT, lancée fin 2024, permet de consolider les échanges et de mieux répondre aux défis à venir.

BILAN DE L'ÉQUIPE JURIDIQUE

Présentation de l'équipe

L'équipe Juridique se compose de douze conseillères syndicales au siège social de Montréal et de cinq conseillères syndicales à celui de Québec, soutenues par trois techniciennes et six secrétaires juridiques. L'Équipe juridique offre ainsi ses services à l'ensemble de la province.

Les conseillères syndicales de l'équipe Juridique sont chargées de représenter les membres et les syndicats affiliés dans les situations litigieuses les opposant à l'Employeur, et ce, dès le début du conflit. Par leur rôle-conseil, elles contribuent ainsi à résoudre en amont un nombre significatif de litiges potentiels. Lorsque le règlement à l'amiable est impossible, elles interviennent dans de nombreux dossiers d'arbitrage de griefs, ainsi que devant les comités de discipline des ordres professionnels, le Tribunal administratif du travail (TAT), la Cour supérieure et la Cour d'appel du Québec, selon les besoins. En plus de son rôle de représentation, l'équipe Juridique est régulièrement sollicitée pour partager son expertise et conseiller divers secteurs de la Fédération. La demande croissante pour leur rôle-conseil a conduit à la nomination de procureures dédiées à certains secteurs, ainsi qu'à une collaboration étroite dans le cadre de mandats spéciaux et de comités nationaux. Les procureures participent également, de manière ponctuelle, aux présentations lors de diverses instances.

L'équipe Juridique participe également aux comités fédéraux d'enquête sur la violence, dans le cadre de la formulation de recommandations au Comité exécutif de la FIQ concernant l'application de la politique de lutte contre la violence, mise à jour en avril 2024.

En raison de la croissance des dossiers d'arbitrage et autres, couplée à la complexité de ceux-ci, ainsi qu'à leur nature et particularité, il a été primordial de mettre l'accent sur le développement et le maintien de l'expertise des procureures au sein de l'organisation.

En effet, la subtilité de certains enjeux et la fine connaissance des valeurs organisationnelles ont nécessité une révision progressive du fonctionnement et de l'exécution de l'ensemble des dossiers traités par l'équipe Juridique.

Ainsi, fort d'un consensus au sein de l'équipe, un travail colossal a été entrepris et réalisé par les procureures au cours des cinq dernières années pour atteindre et réussir l'objectif susmentionné. Que ce soit en affinant leur expertise par des formations, en exécutant des mandats spécifiques à répétition, ou en multipliant les collaborations avec différents secteurs et services, cette expertise développée a permis de diminuer significativement l'envoi de dossiers à des procureures externes à l'organisation.

Plus précisément, cette approche et cette mobilisation de l'équipe Juridique ont permis de réduire de plus de la moitié les honoraires professionnels versés aux procureures externes, générant ainsi une économie substantielle, estimée à plus d'une centaine de milliers de dollars. Cette économie a permis l'embauche de ressources internes, en parfaite corrélation avec l'objectif de maintenir et de développer l'expertise des procureures au sein de l'organisation.

Bien qu'il y ait un ressac à la suite de la mise en place de Santé Québec, qui aura manifestement un impact sur le traitement des arbitrages et autres enjeux juridiques, la transformation et l'expertise développées au cours des cinq dernières années garantissent à l'organisation l'efficience de l'équipe Juridique pour relever les nouveaux défis auxquels la Fédération sera confrontée.

Collaboration avec les secteurs et services de la Fédération et mandats spéciaux

Dans le cadre de leur collaboration avec le service Organisation syndicale, les procureures de l'équipe Juridique se sont penchées sur plusieurs questions, notamment la dissolution de la FIQ | Secteur privé et du Regroupement des FIQ, la refonte des statuts de la FIQ, diverses problématiques d'accréditation et des enjeux internes au sein des syndicats. Elles ont également rédigé des mises en demeure et produit des avis juridiques sur des sujets variés.

Avec le secteur Sociopolitique, les procureures ont principalement travaillé sur l'analyse de huit différents projets de loi et règlements, dont la réforme Dubé et la création de Santé Québec. Elles ont également contribué à l'élaboration de stratégies, à la rédaction d'avis, de lettres et de mémoires, notamment à l'intention de la commission parlementaire, et ont participé à des rencontres intersyndicales.

Certains mandats spéciaux ont également nécessité l'apport de l'équipe Juridique. Ainsi, en collaboration avec le secteur Organisation du travail et Pratique professionnelle, les procureures ont été sollicitées ponctuellement en lien avec les infirmières praticiennes spécialisées (IPS), afin de soutenir les revendications du secteur auprès de la Direction nationale des soins et services infirmiers (DNSSI) du ministère de la Santé et des Services sociaux.

Les procureures ont également analysé un projet de loi ainsi que divers mémoires, ce qui a mené au dépôt d'un avis à la Commission des finances publiques sur certaines dispositions législatives relatives à la protection des lanceurs d'alerte.

Les procureures de l'équipe Juridique ont également représenté la Fédération, à titre de personne intéressée, dans le cadre de l'enquête du coroner sur le décès de Joyce Echaquan.

Dans le contexte de la négociation nationale et de l'exercice du droit de grève, en 2023, l'équipe Juridique a été fortement sollicitée pour assister à l'élaboration des listes de services essentiels. Elle a également assuré la représentation des syndicats affiliés devant le TAT concernant les incidents liés à l'exercice de la grève.

L'apport de procureures a également été nécessaire pour soutenir le secteur Négociation tout au long de la négociation, jusqu'à l'aboutissement des textes de la convention collective. Par exemple, elles ont activement participé aux travaux ayant mené à l'entente sur le temps supplémentaire obligatoire (TSO), incluant le dépôt d'une plainte au Bureau international du travail ainsi que la représentation au comité paritaire de médiation traitant des griefs liés à la COVID-19.

Représentation et décisions marquantes

Au cours des quatre dernières années, l'équipe Juridique a représenté les syndicats de la Fédération dans 76 plaintes déposées en vertu de l'article 47.2 du Code du travail, marquant une nette augmentation par rapport à la période précédente. Elle a obtenu gain de cause dans la grande majorité des dossiers.

Les conseillères syndicales de l'équipe Juridique ont également accompagné des membres dans 267 dossiers d'enquête ou de plainte disciplinaires.

La Fédération s'est distinguée par plusieurs décisions gagnantes au fil des dernières années. Les procureures de l'équipe Juridique ont notamment plaidé et remporté les décisions d'importance suivantes :

> En 2021, un arbitre a conclu qu'une salariée libérée syndicalement doit être rémunérée comme si elle était au travail. Cette décision établit que les heures de libération syndicale doivent être comptabilisées pour l'accumulation de l'expérience aux fins de l'avancement dans les

échelles salariales, la rémunération incluant non seulement le salaire, mais aussi la progression d'échelon. Il s'agit d'une avancée majeure pour le mouvement syndical et la reconnaissance de l'engagement syndical.

En 2022, le TAT a statué que le gouvernement du Québec avait entravé les activités syndicales et manqué à son obligation de négocier de bonne foi en imposant unilatéralement des primes et de nouvelles conditions de travail aux salariées du réseau de la santé. Le gouvernement a agi par l'adoption d'un arrêté ministériel, sans consulter les associations accréditées. Le TAT a également reconnu que les propos dénigrants du ministre de la Santé renforçaient cette entrave. Ce dossier a été initié par les procureures de la Fédération, avant que de nombreuses organisations syndicales ne s'y joignent.

En 2023, le TAT, dans un autre dossier d'entrave, a conclu que le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), les employeurs qu'il représente, ainsi que le ministère de la Santé et des Services sociaux et son ministre, avaient entravé les activités syndicales en modifiant unilatéralement les conditions de travail des salariées du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) durant la pandémie de COVID-19. Alors qu'ils auraient dû se présenter à la table de négociation avec de bonnes intentions et engager un véritable dialogue, ils ont plutôt annoncé, lors d'une rencontre parallèle, une modification unilatérale des conditions de travail. En raison de cette atteinte intentionnelle à la liberté d'association, ils ont été condamnés à verser 315 000 $ en dommages punitifs aux associations syndicales demanderesses.

Dans une sentence arbitrale rendue en 2023, l'arbitre a conclu que l'assurance salaire, destinée à protéger les salariées en congé de maladie, doit être calculée en incluant le temps supplémentaire effectué au cours des douze dernières semaines de travail. Cette décision garantit que les prestations reflètent plus fidèlement le revenu des salariées avant leur départ en maladie. Cette victoire de la Fédération profite ainsi à l'ensemble des salariées confrontées à des périodes d'invalidité.

Dans le cadre du recours contestant la constitutionnalité de l'Arrêté 2020-007, initié par la Fédération en pleine pandémie et rejoint par plusieurs autres organisations syndicales, les procureures ont représenté la Fédération devant la Cour supérieure face à une demande de rejet déposée par le procureur général du Québec (PGQ). La juge a statué que la contestation syndicale ne relevait pas exclusivement de l'arbitrage de griefs et que les recours engagés n'étaient ni théoriques ni abusifs. La demande de rejet du PGQ a donc été refusée et le dossier suit toujours son cours.

Plus récemment, en 2024, le TAT a déterminé que la suspension du cumul d'ancienneté décidée par l'employeur pour les salariées ayant participé à une grève constituait une mesure de représailles. En agissant ainsi, l'employeur a envoyé un message clair visant à décourager les membres du syndicat d'exercer leur droit de grève. Un tel comportement ne pouvait qu'ébranler le rapport de force pendant une période charnière, alors que les parties étaient en pleine négociation pour le renouvellement de la convention collective. Cette décision, qui soutient le droit de grève, revêt une grande importance pour la préservation de la mobilisation des membres de la FIQ.

La même année, le TAT a conclu qu'un centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) ne pouvait ignorer que les restrictions qu'il avait imposées à l'exercice du droit de grève, en en réduisant la durée ou en l'interdisant purement et simplement, constituaient de l'entrave au sens du Code du travail. Une atteinte au droit de grève, élevé au rang de droit fondamental, ne peut être considérée comme mineure. Le CISSS a été condamné à verser 5 000 $ à titre de dommages non pécuniaires et 10 000 $ à titre de dommages punitifs pour avoir entravé les activités du syndicat. Cette victoire est un symbole important pour le mouvement syndical dans son ensemble.

BILAN DE L'ÉQUIPE RECHERCHE

Rôle et implication

Le rôle de l'équipe Recherche de la FIQ est principalement de soutenir les conseillères syndicales en étudiant et en analysant des enjeux de relations de travail souvent complexes auxquels les syndicats affiliés sont confrontés.

L'équipe s'assure que ses recommandations respectent toujours les perspectives juridique, stratégique, politique et historique de la FIQ et s'inscrivent dans la défense des droits collectifs des salariées qu'elle représente.

Au fil des ans, l'équipe a développé une expertise de pointe et réalisé ses travaux avec rigueur et minutie. Il s'agit d'une petite équipe composée de quatre conseillères syndicales. Actuellement, elles sont toutes avocates et cumulent collectivement plus de 80 ans d'expérience.

Soutenir et informer

Au quotidien, les conseillères syndicales de l'équipe Recherche sont consultées par leurs collègues conseillères, notamment pour des questions d'interprétation touchant les dispositions locales et nationales de la convention collective, les lois du travail, les chartes des droits et les lois en gouvernance des renseignements personnels.

Les conseillères répondent aux questions portant sur les conditions de travail des membres. 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 de divers comités stratégiques, notamment le comité Support RLT.

L'équipe Recherche confectionne également des outils d'interprétation pour les conseillères et en assure la mise à jour. Parmi ces outils, on compte notamment le Guide des dispositions nationales, lequel est un ouvrage cumulant plusieurs dizaines de sections totalisant plus de 3 000 pages. Ce guide fait l'objet d'une mise à jour deux fois par année, ce qui se traduit particulièrement par l'ajout d'environ une centaine de sentences arbitrales annuellement.

Le Guide des dispositions nationales fait également l'objet d'une révision complète à la conclusion de chaque nouvelle convention collective. Depuis le congrès de 2021, cet exercice complexe a été réalisé à deux reprises.

Soutenir les secteurs et services

L'équipe Recherche a aussi collaboré à plusieurs dossiers d'importance, soit :

- L'élaboration d'une formation et confection d'outils d'interprétation en lien avec la Loi 25;
- La mise à jour du guide des matières locales 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 à la négociation locale en 2018 et continue de servir celles-ci comme outil d'interprétation des dispositions locales;

- La mise à jour du guide sur la Charte et l'obligation d'accommodement (2021);
- La collaboration à la mise à jour du « Carnet de route, 11e édition » (Sécurité sociale);
- La collaboration à l'élaboration d'un outil d'interprétation concernant les effets de la grève sur les conditions de travail;
- L'actualisation de la formation sur les outils d'interprétation aux nouvelles conseillères FIQ et la mise à jour de ces outils;
- La mise à jour du Guide COVID-19 qui comprend, entre autres, les documents de référence produits par le comité COVID, les arrêtés du gouvernement et les communiqués du CPNSSS;
- L'analyse du projet de loi no 51 portant sur les améliorations de la *Loi sur l'assurance parentale;*
- La collaboration aux travaux de divers comités en vertu de la convention collective (comité des droits parentaux LE no 25; comité de règlement des griefs COVID-19, etc.).

Soutien durant la négociation nationale

L'équipe a également collaboré avec d'autres secteurs et services, dont le secteur Négociation :

- En élaborant des outils de formation nécessaires à l'appropriation des dispositions nationales des conventions 2021-2023 et 2024-2028. Les membres de l'équipe Recherche ont développé une interprétation syndicale des nouveaux textes conventionnés et proposé les orientations à adopter en lien avec ceux-ci;
- En fournissant une liste des améliorations à apporter aux dispositions existantes dans la convention collective, en prévision des négociations de 2020 et de 2023;
- En analysant la portée des demandes et des propositions en cours des périodes de négociation de 2020 et de 2023.

Soutien durant la pandémie

Durant la déclaration d'urgence sanitaire, l'équipe Recherche a soutenu le comité COVID mis sur pied dès le début de la pandémie. Ce comité a effectué plusieurs travaux, tels que :

- L'analyse des différentes problématiques liées à la pandémie;
- L'interprétation des nombreux arrêtés adoptés par le gouvernement;
- 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 problématiques soumises par les conseillères;
- Le soutien du Comité national RLT COVID dans ses rencontres avec le CPNSSS.

Soutenir l'application de la convention collective

Finalement, deux membres de l'équipe font partie du comité Support RLT. Ce comité analyse et recommande des positions d'interprétation de la convention collective et veille à une application uniforme en lien avec les orientations et les valeurs de la FIQ.

BILAN DE L'ÉQUIPE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

En matière de santé et sécurité du travail (SST), comme par le passé, l'équipe a veillé à la protection du droit à l'indemnisation des membres de la Fédération en adoptant des positions et des orientations appropriées sur des enjeux déterminants en SST.

Elle a également assuré le soutien des membres et des équipes locales en défendant leurs droits, notamment :

- Dans le cadre de nombreux litiges liés à la réparation, en impliquant les responsables locales afin de développer une vision stratégique commune;
- Lors de situations problématiques concernant le retrait préventif des travailleuses enceintes;
- À l'occasion de plusieurs contestations en matière de prévention, notamment à la suite de l'émission de rapports d'inspection par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Depuis 2023, le Tribunal administratif du travail (TAT) a modifié son mode de fonctionnement en intégrant une étape de conciliation dans le processus de traitement. Malheureusement, cette nouveauté semble alourdir le processus, car certains employeurs préfèrent attendre cette étape avant d'engager des discussions, plutôt que de régler les litiges en amont. Cette situation complique davantage le travail de l'équipe SST.

Afin de limiter les coûts engendrés par l'utilisation d'experts dans les dossiers litigieux, l'équipe a poursuivi ses efforts pour diversifier son réseau. Cette démarche a permis de préserver un haut niveau de compétence parmi les experts sollicités, tout en optimisant les coûts des expertises.

Collaboration à la rédaction d'un mémoire

L'équipe SST a travaillé en collaboration avec les secteurs SST et Condition féminine à l'élaboration d'un mémoire de la FIQ. Ce document visait à présenter les commentaires et les recommandations de la FIQ dans le cadre du processus législatif menant à l'adoption de la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.*

Formation des équipes locales sur les droits de leurs membres en matière de santé et sécurité du travail

L'équipe SST a poursuivi son engagement à outiller et à former les responsables locales SST au quotidien, afin de les rendre proactives dans la défense des droits de leurs membres en matière de santé et sécurité du travail.

En collaboration avec le service Éducation-Animation (SEA), elle a également contribué à la refonte de la formation offerte par la FIQ, intitulée « Santé et sécurité au travail, la réparation ». Par la suite, certaines membres de l'équipe ont participé à la diffusion de cette nouvelle formation auprès des responsables locales.

Toujours en partenariat avec le SEA, l'équipe SST a aussi pris part à la conception et à la diffusion d'un atelier virtuel portant sur le programme *Pour une maternité sans danger* (RPTE-RPTA).

L'équipe a également entrepris la refonte de la Politique de lutte contre la violence afin de l'adapter aux nouvelles réalités. L'objectif est de mieux protéger les membres en renforçant la prévention du sexisme, du racisme, de la discrimination ainsi que de la violence fondée sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle.

Poursuite des dossiers liés à la pandémie

Les démarches liées à la prévention et à la représentation des professionnelles en soins dans le contexte de la pandémie se sont poursuivies ces dernières années.

Au plus fort de la crise, face à des mesures de protection jugées insuffisantes, le nombre de demandes d'inspection auprès de la CNESST a explosé. Les rapports d'inspection qui en ont découlé ont fait l'objet de nombreuses contestations devant les tribunaux, des procédures qui se poursuivent encore aujourd'hui.

Ainsi, l'équipe SST a été appelée à effectuer des représentations dans plusieurs dossiers, notamment :

- Un dossier d'inspection concernant l'obtention des équipements de protection adéquats pour assurer la sécurité des professionnelles en soins, incluant l'accès aux masques N95 et aux zones dédiées. En date du 23 mars 2021, ce recours a abouti à une décision favorable du TAT, lequel a jugé que le principe de précaution est implicitement enchâssé dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et que les employeurs ont négligé ce principe en ne reconnaissant pas le risque de transmission par aérosol. Cette décision a fait l'objet d'une requête en révision judiciaire, et la Cour supérieure a partiellement confirmé la décision. Le dossier a ensuite été porté en appel, tant par la partie syndicale que patronale. La Cour d'appel a accueilli la demande de permission d'en appeler et devrait entendre les parties dans les mois à venir.
- Des dossiers d'inspection portant sur les risques psychosociaux et la fatigue au travail survenus pendant l'état d'urgence sanitaire ont également été ouverts. Les audiences devant le TAT ont débuté en 2024, et plusieurs jours d'audience sont prévus en 2025.
- Un dossier d'inspection concernant la protection de la santé et de la sécurité de membres face aux risques liés à la violence, incluant le racisme. Les audiences devant le TAT ont commencé en 2024 et devraient se poursuivre en 2025.
- La défense collective des droits de membres de la FIQ s'est également poursuivie dans le cadre d'une centaine de plaintes en vertu de l'article 32 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), portant sur le droit aux primes COVID-19 pendant un retrait préventif d'une travailleuse enceinte ou qui allaite, ou en lien avec une lésion professionnelle. D'autres organisations syndicales ont joint les recours de la FIQ. Le 30 octobre 2024, des dossiers types ont fait l'objet de décisions favorables du TAT. Cependant, ces décisions sont désormais contestées par la partie patronale devant la Cour supérieure, qui entendra le recours en révision judiciaire dans un avenir proche.
- Une représentation s'est tenue devant le TAT concernant le refus de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) d'indemniser une membre de la FIQ décédée des conséquences de la COVID-19, qu'elle avait contractée au travail, ainsi que le refus de reconnaître le diagnostic de COVID longue émis pour certaines membres de la Fédération.

Enfin, l'équipe SST a participé à l'enquête menée par la coroner Géhane Kamel sur les circonstances du décès de certain-e-s patient-e-s en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) pendant la pandémie et a présenté un mémoire, en collaboration avec le secteur OTPP.

Dans son rapport, la coroner a entériné les deux recommandations principales de la FIQ, à savoir :

- L'introduction du principe de précaution au centre de toute démarche d'évaluation et de gestion des risques en matière de santé et sécurité du travail;
- L'implantation de ratios sécuritaires professionnelles en soins/résident-e-s dans les CHSLD.

Participation à la grève

Les membres de l'équipe SST ont soutenu la mobilisation liée à la négociation de la convention collective et ont participé activement aux journées de grève à l'automne 2023.

Conclusion

L'équipe SST a joué un rôle central tout au long des quatre dernières années et continue de défendre activement les droits et la sécurité des membres de la FIQ. À travers des actions concrètes et une mobilisation constante, elle s'est investie pour la protection de la santé et de la sécurité des professionnelles en soins, en particulier face aux défis liés à la pandémie et à ses conséquences. Des représentations devant le TAT et la participation aux travaux de la coroner Kamel ont permis de mettre en lumière des enjeux cruciaux, notamment la reconnaissance des droits liés à la COVID-19 et la violence en milieu de travail. Par ailleurs, l'équipe a soutenu la formation des équipes locales et a contribué à l'élaboration de mémoires pour influencer positivement les politiques publiques. Enfin, elle a participé activement à la mobilisation syndicale et aux journées de grève, soulignant son engagement envers la défense des droits des membres dans le cadre des négociations en cours.

BILAN DU SECTEUR SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Le secteur Santé et Sécurité du travail (SST) s'est activement consacré, depuis le dernier congrès, à la poursuite de son mandat en matière de prévention. Par ses nombreuses actions à différentes échelles, il a contribué à faire rayonner les revendications de la Fédération en matière de SST, en mettant particulièrement l'accent sur la prévention.

La FIQ était en action. Elle a revendiqué des changements en matière de prévention et milité pour l'implantation d'une véritable culture de prévention. La première partie du mandat, encore marquée par la pandémie de COVID-19, n'a fait que renforcer et rendre plus visible ce besoin dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS). C'est pourquoi la deuxième partie du mandat a été consacrée à l'évolution législative en SST, notamment au déploiement du régime intérimaire de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST).

Sensibiliser les membres à différents enjeux relatifs à la SST

En collaboration avec le comité SST, le secteur a directement contribué à sensibiliser les membres de la FIQ aux divers enjeux liés à leur santé et à leur sécurité, notamment à travers les thématiques retenues pour les semaines SST, inspirées de celles du congrès.

L'importance de la mobilisation et de l'action collective en SST a été mise de l'avant en 2021 et 2022, dans un contexte marqué par l'implantation de la LMRSST. Ces éléments faisaient directement écho à l'action syndicale, visant à établir un véritable rapport de force collectif et à redonner aux membres le contrôle de leur action syndicale, en cohérence avec l'axe Femmes d'action. En 2023, la thématique de la nécessité de poser ses limites a permis d'aborder les risques psychosociaux (RPS) dans le cadre de la négociation. Enfin, en 2024, la réforme Dubé et ses impacts sur les RPS ont retenu l'attention du secteur. Tous ces sujets ont été choisis en lien avec les axes du congrès de 2021, en particulier ceux touchant la surcharge de travail, les longues heures de travail et la protection individuelle. L'un des objectifs du secteur était aussi de politiser les membres en tant que femmes progressistes.

Le secteur SST contribue régulièrement à l'information et à la sensibilisation des membres sur les enjeux liés, de près ou de loin, à leur santé et à leur sécurité au travail. Il le fait notamment par des interventions politiques et un soutien aux syndicats affiliés, aux équipes locales et aux conseillères syndicales de la Fédération.

À titre d'exemple, la Fédération met régulièrement à jour son site Web afin d'informer ses membres sur les divers enjeux de santé et de sécurité qui les concernent directement.

Soutenir, former et informer les responsables locales en SST

L'une des principales missions du secteur SST au cours des dernières années a été de soutenir, former et informer les responsables locales en matière de SST. De nombreux efforts ont été déployés pour se rapprocher de celles qui portent le dossier de la prévention dans leur établissement.

À cet égard, le Réseau SST, un événement annuel, joue un rôle clé. Il permet de tisser des liens avec les responsables locales, d'échanger sur leurs préoccupations et expériences, d'acquérir des connaissances et des outils, et de réfléchir collectivement à des pistes de solution aux problèmes rencontrés sur le terrain.

Parmi les actions mises en place pour maintenir un contact étroit avec les responsables locales en SST, soulignons les Rendez-vous prévention. Ces rencontres offrent un espace d'échange d'information et de soutien sur divers sujets d'actualité liés à la prévention. Elles permettent aussi au secteur SST de rester connecté à la réalité du terrain.

Soutenir les secteurs et les services

Le secteur SST a également rempli son mandat en appuyant d'autres secteurs et services de la Fédération, notamment celui des Relations de travail. Un soutien a ainsi été apporté dans le cadre du forum de santé globale (lettre d'entente n° 21 de la convention collective). Les relations et interventions en intersyndicale se sont maintenues afin d'assurer la poursuite et le renforcement d'actions concertées.

Le secteur a été désigné comme porte-parole auprès du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) pour négocier l'implantation de projets structurants en matière de SST. Il a aussi apporté son expertise pour soutenir les interventions sur le terrain nécessitant des recherches plus approfondies. En fin de mandat, son rôle a évolué avec l'accompagnement des relations de travail dans la conclusion d'ententes liées au régime intérimaire de la LMRSST.

Par ailleurs, le secteur SST participe à la préparation et à la production de la demande de subvention auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), ainsi qu'à la rédaction du rapport annuel détaillant l'utilisation des sommes allouées.

Développer les connaissances en matière de SST

Afin de maintenir et de parfaire les connaissances en santé et sécurité du travail, le secteur SST participe régulièrement à divers congrès, colloques, conférences et formations.

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 concentré ses efforts sur des interventions visant à faire valoir les préoccupations des professionnelles en soins en matière de santé et de sécurité du travail.

Les rencontres et les interpellations des dirigeant-e-s d'organismes gouvernementaux et les responsables politiques ont lieu régulièrement, mais se sont déroulées, en début de mandat, dans un contexte toujours marqué par la pandémie. Lors de la deuxième partie de mandat, c'est le *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation* (RMPPE) qui a nécessité l'implication des ministres et de la CNESST. Cela s'est fait, tant par le secteur SST que dans le cadre d'interventions intersyndicales SST, en plus de la participation à la rédaction de divers mémoires, dont celui relatif au projet de loi n° 42.

Ce projet de loi vise à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Étant donné que les professionnelles en soins évoluent dans des environnements à risque, notamment en matière de violence au travail, la FIQ s'est fermement positionnée et a insisté auprès du législateur pour qu'une véritable culture de prévention soit instaurée, accompagnée de mesures de soutien pour les victimes, à la hauteur de l'évolution du droit concernant les violences sexistes et sexuelles.

Dans une volonté de placer les considérations en matière de SST de façon transversale et de porter les préoccupations des professionnelles en soins, le secteur SST a siégé à plusieurs comités nationaux, tels que :

- Le Comité national COVID, pour aborder les enjeux spécifiques auxquels font face les travailleuses de la santé dans le contexte pandémique;
- Le Comité national de relations de travail COVID FIQ-CPNSSS, pour assurer une transmission efficace des informations, échanger et tenter d'atténuer les problèmes particuliers de relations de travail en période pandémique;
- Le Comité national intersyndical SST, pour suivre les mécanismes de prévention et de participation prévus par la LMRSST dans les établissements du RSSS.

Enfin, il convient de souligner que le secteur SST participe activement aux activités de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS). La FIQ y occupe trois postes d'administratrices au sein du conseil d'administration, dont un au comité exécutif, poste occupé par la vice-présidente responsable du secteur SST.

BILAN DU SECTEUR SÉCURITÉ SOCIALE

Voici les principales réalisations du secteur Sécurité sociale en matière d'assurances et de retraite depuis le dernier congrès. Les mandats du secteur Sécurité sociale visent à promouvoir les droits et les intérêts des membres, tant en ce qui concerne le contrat d'assurance collective que le Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). Les conseillères apportent un soutien à l'ensemble de la structure, que ce soit pour former les conseillères et les militantes sur les situations courantes, les accompagner dans leurs dossiers, ou fournir directement aux professionnelles en soins des informations sur la valeur de leur rente, les rachats ou la fin du lien d'emploi en raison d'une invalidité.

L'assurance collective

Les renouvellements annuels du contrat d'assurance collective ont nécessité plusieurs rencontres de négociation avec l'assureur. Les conditions difficiles de renouvellement, principalement en raison des taux réduits issus du dernier appel d'offres, jumelés avec une hausse des cas d'invalidité et de l'introduction de nouveaux médicaments coûteux, ont exigé des recherches et des analyses approfondies dans ces domaines. Il en va de même pour certaines modifications législatives qui ont nécessité des ajustements contractuels. Malgré ces défis, la FIQ a su établir un lien de confiance et renforcer sa crédibilité auprès de l'assureur Beneva.

À la suite du changement d'assureur en avril 2019, le déploiement du contrat d'assurance collective avec La Capitale (devenue Beneva en 2022) s'est poursuivi avec l'arrivée des premières assurées ayant atteint 104 semaines d'invalidité en avril 2021. De nombreuses rencontres ont eu lieu avec l'assureur afin de faciliter cette transition.

Par ailleurs, l'entrée en vigueur des changements à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* a entraîné des changements dans les pratiques de collecte et de suivi des dossiers d'invalidité. Ainsi, le programme d'assistance aux professionnelles en soins en période d'invalidité (PRODASI), qui consistait en l'envoi d'un questionnaire de suivi sur l'état de santé d'une assurée, a dû être aboli. Un projet de remplacement du PRODASI a été développé et devrait être présenté et déployé au cours de l'année à venir.

Finalement, le *Carnet de route,* document de référence destiné aux membres en invalidité ainsi qu'aux militantes syndicales, est régulièrement mis à jour et disponible sur le site Internet de la Fédération.

La négociation nationale

Le secteur a été interpellé lors des consultations préalables à la négociation, lors du dépôt des demandes patronales, ainsi qu'en cours de négociation lorsqu'il était question des dispositions touchant l'assurance collective ou le régime de retraite. Comme à chaque négociation, le gouvernement a cherché à récupérer des fonds sur le RREGOP dans le but de réaliser des économies substantielles. Grâce aux moyens de pression exercés par les professionnelles en soins, non seulement le RREGOP a été maintenu, mais il a aussi été bonifié. L'ensemble de l'équipe de conseillères a contribué activement aux différents moyens de pression, aux manifestations et à la grève.

La retraite

La diffusion des séances de formation en ligne sur le RREGOP a été lancée, avec 15 présentations réalisées en 2022-2023. Après une pause pour se concentrer sur la négociation et la grève, les formations ont repris à l'automne 2024. Depuis, six nouvelles sessions ont eu lieu, dont une en anglais, avec plus de 1 500 participantes. D'autres formations seront organisées sur une base trimestrielle. Le dépliant *Partir à la retraite du bon pied* a été créé et la brochure *RREGOP, notre régime de retraite* est périodiquement mise à jour; tous deux sont disponibles sur le site Web. Des formations en ligne sur des sujets spécifiques ont également été développées pour outiller les militantes à répondre aux questions les plus fréquentes des membres.

Le secteur siège au comité de retraite du RREGOP, dont le mandat inclut d'établir une politique de placement à l'égard des fonds provenant des cotisations des participantes, de s'assurer de la bonne gouvernance du régime de retraite, d'approuver les états financiers et de recevoir les rapports d'évaluation actuarielle. En 2024, l'indexation conditionnelle de la rente des retraitées pour les années travaillées entre 1982 et 1999 a été effectuée, car la capitalisation du régime dépassait les 120 %. Grâce aux représentations faites auprès du gouvernement, celui-ci a apporté pour la première fois sa contribution.

La FIQ étant l'une des rares organisations à bénéficier de cette mesure, une vigie particulière est assurée concernant les difficultés rencontrées par certains employeurs à appliquer l'exonération au-delà de trois ans au régime de retraite. Des représentations sont faites au besoin pour corriger ces situations.

Enfin, la FIQ est partenaire de l'Observatoire de la retraite, une initiative de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC), qui contribue à élargir les débats sur l'avenir de la retraite au Québec. L'IRÉC a été nommé sur la table d'expertise en retraite à Retraite Québec.

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 2026. La tarification et le rabais de groupe sont négociés chaque année par le secteur. En 2022, une ristourne de 45 $ a été obtenue pour les membres ayant une police d'assurance auto, et 45 $ pour celles détenant une police d'assurance habitation. Le nombre de polices souscrites par notre groupe continue de croître.

BILAN DU SECTEUR SOCIOPOLITIQUE

Depuis la création du secteur Sociopolitique, ses conseillères et responsables politiques ont toujours eu à cœur de créer des ponts entre les enjeux politiques et les réalités vécues par les membres en tant que professionnelles en soins, militantes syndicales, citoyennes et femmes. Le secteur joue également un rôle central en articulant les revendications des membres ainsi que celles des différents secteurs et services de la Fédération dans le cadre des relations gouvernementales transpartisanes. L'objectif : faire avancer leurs intérêts et promouvoir les principes progressistes défendus par la FIQ. Les axes du congrès 2021 ont renforcé ces liens, donnant l'élan nécessaire à des initiatives audacieuses.

Alimenter et renforcer la posture politique progressiste de la FIQ

Défense du réseau public de santé

Dans sa volonté de défendre le caractère public du réseau de la santé, le secteur Sociopolitique a soutenu, outillé et accompagné les élues de la FIQ dans les nombreuses représentations visant à influencer les décideur-euse-s pour qu'elles et ils légifèrent contre la main-d'œuvre indépendante (MOI). Des ministres, des membres de cabinets, des hauts fonctionnaires et des élu-e-s de l'opposition ont été rencontré-e-s pour imposer ce constat : la MOI nuit au réseau public de santé et aux professionnelles en soins. Des conseillères ont contribué aux travaux du comité intersectoriel sur la MOI et le TSO, mettant en commun l'expertise de chaque secteur. Le secteur Sociopolitique a également amplifié les actions de la FIQ sur la MOI à travers divers évènements publics, dont le colloque de l'Association des juristes progressistes en 2023 et la rencontre annuelle des membres de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers (FCSII) la même année. Cette démarche a porté fruit : en 2023, le gouvernement a adopté un projet de loi et des règlements visant à éliminer la MOI du réseau d'ici 2026. Une grande victoire pour la FIQ, qui lutte depuis des années contre ce fléau.

Le secteur assure une veille stratégique continue sur la privatisation et le financement du réseau public, permettant aux porte-paroles de l'organisation de réagir rapidement avec des informations précises et pertinentes. Depuis le lancement du Plan santé en 2022 par le ministre Dubé, la FIQ a également renforcé son action en collaborant avec le Groupe de travail intersyndical en santé et services sociaux (GTISSS) afin d'unir les efforts syndicaux pour défendre le réseau public. À ce jour, cette collaboration se poursuit et demeure une source précieuse de connaissances partagées et d'actions concrètes. Elle s'est notamment illustrée à travers la campagne « Tout sauf santé », qui a permis d'organiser des actions de mobilisation contre la privatisation du réseau de santé. Par ailleurs, la FIQ, via le secteur Sociopolitique, est un membre actif de la Coalition solidarité santé, dont la mission est de défendre le droit à la santé pour l'ensemble de la population québécoise. Les organisations syndicales et communautaires qui y participent travaillent de concert chaque semaine afin de concevoir des campagnes, élaborer des plans d'action et organiser des mobilisations visant à garantir un accès équitable au réseau de santé.

La période 2023-2024 a profondément bouleversé le réseau de la santé avec la mise en place de Santé Québec et la création d'un employeur unique. Le secteur Sociopolitique a joué un rôle central dans les analyses intersectorielles, les débats en instances et les relations gouvernementales entourant la *Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux*. Cette pièce législative majeure a constitué un dossier phare pour le secteur. Les conseillères et leur responsable politique se réjouissent d'avoir contribué à positionner la FIQ de façon stratégique dans le débat public et à favoriser des discussions transparentes et enrichissantes avec les militantes lors des instances concernées.

Lancement de la plateforme santé

En juin 2024, la FIQ a mis en ligne la plateforme santé[2], un cadre conceptuel mettant de l'avant 12 déterminants sociaux. Cet outil permet aux professionnelles en soins d'établir des liens entre leur travail et les impacts des inégalités socioéconomiques vécues par leurs patient-e-s sur leur santé. Pour renforcer leur intérêt et développer leurs réflexes politiques, il est essentiel de joindre les membres à travers ce qui les anime au quotidien. D'ailleurs, depuis 2021, la FIQ s'efforce de prendre en compte l'impact des déterminants sociaux de la santé dans ses analyses politiques, en les intégrant dans ses mémoires, avis et prises de position publiques. Cela a été particulièrement visible dans le cadre des mémoires sur les projets de loi nº 15[3], nº 32[4] et nº 11[5], ainsi que dans tous les mémoires prébudgétaires déposés par l'organisation. Fidèle à ses orientations et à ses valeurs, la Fédération a également participé à la consultation sur l'élaboration du quatrième plan d'action gouvernemental en matière de pauvreté et d'exclusion sociale.

Au cœur de la campagne 2021-2023 pour une loi sur les ratios sécuritaires

Pour l'organisation, l'année 2021 a marqué un tournant dans la lutte pour l'instauration de ratios sécuritaires. Le secteur Sociopolitique a ainsi bénéficié de l'ajout d'une conseillère supplémentaire pour mener à bien les orientations du plan d'action. Si l'objectif final était l'adoption d'une loi sur les ratios, l'enjeu était avant tout de faire de cette revendication un élément fondamental de l'ADN des membres, de la rapprocher des réalités du terrain et de multiplier les interactions avec les professionnelles en soins afin qu'elles s'approprient pleinement cet enjeu.

De plus, les ratios sont ressortis comme une revendication prioritaire pour 95 % des 43 000 membres ayant participé à la consultation, qui a guidé le choix des demandes de négociation. Le secteur Sociopolitique a activement contribué à l'élaboration du plan d'action et à la réalisation de plusieurs initiatives, telles que : la concertation d'une coalition de 12 organisations et associations alliées, la recherche pour la mise en place de trois webinaires destinés aux membres, la démarche politique auprès de tous les partis politiques du Québec en faveur des ratios, l'élaboration de la trousse électorale de 2022 centrée sur les ratios sécuritaires, la production de quatre infolettres à l'intention des équipes syndicales et des groupes alliés, ainsi que la participation de conseillères du secteur aux rencontres de concertation avec les militantes responsables du dossier au sein de leur équipe syndicale. Le secteur Sociopolitique est fier de ce travail intersectoriel qui a permis de mobiliser les membres, de sensibiliser l'opinion publique et, en 2024, de réaliser un grand pas en avant en incluant une lettre d'entente sur les ratios dans la nouvelle convention collective.

Outiller les équipes à s'approprier leur conjoncture sociopolitique

L'un des objectifs du dernier congrès était d'outiller les équipes syndicales afin qu'elles puissent mieux comprendre et analyser la conjoncture sociopolitique qui les concerne directement. À cet égard, un atelier spécifique a été proposé lors du conseil national de mars 2023, visant à approfondir cette réflexion au sein des équipes. Par ailleurs, l'équipe du secteur Sociopolitique a introduit des modifications pratiques aux présentations du point sur la conjoncture lors des instances régulières, afin d'encourager

2 Pour consulter la plateforme santé FIQ : https ://www.fiqsante.qc.ca/determinants/

3 Sur la création de Santé Québec

4 Sur la sécurisation culturelle

5 Sur l'accès aux soins de première ligne au Québec

des échanges plus dynamiques et de nature politique avec les déléguées, rendant ainsi le contenu plus accessible et stimulant. Les commentaires recueillis et l'augmentation notable de la participation à ces débats ont permis aux conseillères du secteur et à leur responsable politique de conclure que cette initiative représente une avancée importante dans la démarche de politisation des membres.

Malheureusement, l'un des projets phares du secteur n'a pu se concrétiser. La formation sociopolitique, très utile et largement appréciée par les militantes, n'a pas pu être mise à jour ni dispensée dans sa forme complète. Les conseillères n'ont pas été en mesure de mener ce mandat à terme avant le congrès 2025, en raison de changements majeurs à apporter pour moderniser la formation, en collaboration avec le service Éducation-Animation, et des priorités organisationnelles qui ont nécessité des choix difficiles. Toutefois, le secteur souhaite achever cette mise à jour dans les meilleurs délais. Il s'agit d'un outil d'éducation populaire incontournable dans sa trousse de politisation. Ces dernières années, le secteur a également développé une offre de conférences sociopolitiques sur divers sujets, tels que la privatisation de la santé, les changements climatiques, le financement à l'activité (axé sur le patient), la montée du populisme ou encore une version abrégée de la formation sociopolitique. Les conseillères syndicales ont eu le plaisir d'en offrir plus d'une vingtaine à différents syndicats affiliés. Par ailleurs, les conseillères du secteur Sociopolitique ont animé une conférence sur les enjeux politiques de la négociation avec les membres du Comité de négociation et ont co-organisé une visite de l'Assemblée nationale avec ces dernières, afin de démystifier les procédures législatives.

Les présentations du secteur Sociopolitique en instances régulières constituent également une occasion importante d'engager des discussions sur des enjeux d'actualité. Bien qu'il n'ait pas été possible d'atteindre les objectifs fixés dans la planification stratégique et la Politique de solidarité, soit la tenue d'au moins deux conférences par année en instance (deux de nature sociopolitique et une sur la solidarité), le secteur a tout de même offert une conférence sur la privatisation de la santé aux déléguées en décembre 2022 et une autre sur les changements climatiques en mars 2023. De plus, les conseillères et leur responsable politique ont fait preuve d'innovation en proposant des conférences-midi autour des documentaires *Le dernier placard,* qui aborde l'hétéronormativité dans les milieux de soins, et *Ma cité évincée,* qui traite de la crise du logement et de l'itinérance.

Partir du terrain pour élaborer une vision rassembleuse

Le secteur est fier d'avoir développé plusieurs dossiers politiques importants en s'appuyant sur des consultations réalisées auprès des membres. Dans le cadre de la refonte de la Politique de solidarité, il a sondé des membres ayant déjà participé à des stages internationaux de la FIQ afin d'échanger avec elles sur les réussites et les défis rencontrés. De plus, lors de la Commission spéciale sur l'évolution de la loi concernant les soins de fin de vie en 2021, les secteurs Sociopolitique et OTPP ont consulté plus de 80 professionnelles en soins de la FIQ. Cette démarche visait à de prendre le pouls des membres sur l'évolution de l'aide médicale à mourir et à rédiger un mémoire qui reflète fidèlement leur positionnement. Appelé à intervenir sur plusieurs politiques publiques liées à l'hébergement et aux soins aux aîné-e-s, le secteur a collaboré avec le service Communication pour publier un dossier spécial sur le sujet. Distribuée en décembre 2022, cette publication met en lumière le rôle essentiel des professionnelles en soins en hébergement de longue durée, grâce aux témoignages de membres travaillant dans ces milieux, enrichis par des articles de fond.

Positionner clairement la FIQ comme une organisation progressiste

La Fédération a pris position de façon proactive en s'engageant dans diverses luttes progressistes. Elle a notamment participé au mouvement « Pour la suite du monde » et à la marche du 27 septembre 2024 aux côtés d'organisations écologistes, communautaires, syndicales et citoyennes,

ainsi qu'à des manifestations en appui à la population de Gaza et de la Palestine, en réclamant un cessez-le-feu permanent et une paix durable dans la région. Elle s'est également mobilisée pour la régularisation des personnes sans papier et à statut précaire. Aussi, la FIQ s'est engagée activement en apportant son soutien, tant public que financier, à plusieurs groupes progressistes, dont la Campagne québécoise pour la régularisation et la justice migrante, le Centre international de solidarité ouvrière (CISO), l'International des services publics (ISP), la Fondation Émergence, Femmes autochtones du Québec et Fierté Montréal.

Passer à l'action politique avec les membres

L'un des points forts de ce bilan est sans conteste l'orientation prise par le secteur Sociopolitique pour se rapprocher de ses consœurs du secteur Relations de travail et, par le fait même, des équipes syndicales. Cette collaboration a permis de passer de la parole aux actes en menant des actions politiques concrètes. En 2022, le secteur Sociopolitique a participé, aux côtés des collègues des RLT, à des rencontres avec les membres du Centre mère-enfant de l'Hôpital Pierre-Boucher, en Montérégie, sur trois quarts de travail. L'objectif : les soutenir dans leur mobilisation contre la surcharge de travail et le temps supplémentaire obligatoire (TSO). Considérant la nature politique de leurs revendications, les membres, soutenues par le secteur, ont rédigé une lettre adressée au ministre Lionel Carmant, responsable du dossier et député de la région. Avec l'appui du secteur, une trentaine de membres ont ensuite rencontré le ministre pour lui présenter directement leurs demandes et exiger des changements concrets. Cette mobilisation a porté fruit : des mesures ont été mises en place par l'élu pour améliorer la situation sur le terrain. L'année suivante, certaines militantes ont même été invitées par M. Carmant à participer à un colloque sur les soins en natalité et en petite enfance, organisé par son ministère. Un parcours politique exemplaire, directement inspiré des enseignements de *Labor Notes*!

Face aux fusions des centres d'activités amorcées en 2023 dans la région de la Mauricie-Centre-du-Québec, l'équipe Sociopolitique a apporté un soutien important aux conseillères RLT et au Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et Centre-du-Québec (FIQ—SPSMCQ) dans leur lutte. Elle a également alimenté les partis d'opposition à l'Assemblée nationale pour les inciter à questionner le gouvernement sur les impacts de ces décisions de gestion sur la sécurité des soins et sur les démissions anticipées. De plus, le secteur a accompagné une délégation d'une dizaine de militantes de la FIQ—SPSMCQ à l'Assemblée nationale, leur permettant de faire des représentations politiques directement auprès des député-e-s.

Par ailleurs, des conseillères et des responsables politiques du secteur ont soutenu des militantes inhalothérapeutes dans leur contestation des modifications apportées aux catégories professionnelles du projet de loi nº 15. Leur mobilisation a conduit au dépôt d'une pétition à l'Assemblée nationale en novembre 2023. En décembre de la même année, les conseillères étaient présentes aux côtés d'autres militantes lors de l'imposition du bâillon pour l'adoption forcée de ce même projet de loi, afin de marquer la présence politique de la FIQ à cette procédure antidémocratique.

En outre, le secteur a contribué à créer des liens entre la sphère politique et le terrain en déposant une pétition à l'Assemblée nationale. Cette démarche, réalisée avec l'appui de militantes professionnelles en soins, visait à intégrer un contenu transversal sur les communautés LGBTQIAS2+ et d'autres communautés marginalisées dans la formation de base et continue des professionnelles de la santé.

En 2024, la responsable politique du secteur et une conseillère ont participé, pour la première fois, à un « Lobby Day » (journée de démarchage politique) à Ottawa, aux côtés de la Coalition canadienne de la santé. Leur objectif était de sensibiliser les élu-e-s aux avantages d'une assurance médicament publique et universelle. À la suite de cette journée, la responsable politique a eu l'occasion de discuter des conditions de travail des professionnelles en soins et notamment des ratios sécuritaires, avec

l'infirmière en chef du Canada, Leigh Chapman. L'idée de mettre en place une initiative similaire au Québec, avec l'implication des membres de la FIQ, faisait déjà partie des projets du secteur et est actuellement en cours d'élaboration.

Les conseillères du secteur Sociopolitique ont également contribué aux stratégies de négociation, tant sur le plan des relations gouvernementales que dans le soutien au Comité de négociation, en matière de recherche et de contenu, notamment concernant les dossiers de la MOI et des ratios sécuritaires. Elles ont aussi été présentes, sur le terrain, aux côtés des membres et des collègues des autres secteurs et services lors des journées de grève.

Le racisme systémique : aller au-delà des principes

Dans la foulée du dernier congrès, alors que l'organisation a adopté le Principe de Joyce, le secteur a noué des liens avec plusieurs groupes autochtones, dont Femmes autochtones du Québec, la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador (CSSSPNQL), ainsi que le Bureau du Principe de Joyce. Leur collaboration a été précieuse lors de la rédaction des mémoires de la FIQ dans le cadre du projet de loi n° 32 sur la sécurisation culturelle en 2023, ainsi que du projet de loi n° 67 sur l'élargissement des pratiques professionnelles, en 2024. De plus, la FIQ a pris part à la Veillée à la mémoire de Joyce Echaquan, en septembre 2023 et en septembre 2024. Ce rassemblement solennel est l'occasion de rendre hommage et d'offrir le soutien de la FIQ à la famille et à la communauté de Manawan, tout en réaffirmant l'engagement de la Fédération dans la lutte contre le racisme systémique.

Perspectives

Le secteur Sociopolitique est fier de présenter ce bilan réussi. Les actions menées au cours des dernières années ont fait avancer la démarche politique initiée au congrès de 2021. Toutefois, dans le contexte actuel, où les institutions démocratiques et les acteurs politiques traditionnels sont remis en question, les perspectives du secteur Sociopolitique doivent plus que jamais s'ancrer dans le réel, dans l'expérience vécue par les membres. En ce sens, les défis sont multiples. Premièrement, il conviendra d'innover dans les structures formelles et informelles pour trouver des lieux de communication entre la Fédération et ses affiliés, afin de développer les dossiers sociopolitiques et prendre le pouls du terrain. Deuxièmement, il est impératif de faire des enjeux tels que le racisme systémique et les changements climatiques des axes transversaux pour l'organisation. Ces sujets touchent et mobilisent les membres de la FIQ, tant dans leur sphère professionnelle que personnelle. Il s'agit d'un excellent moyen de politiser les jeunes et de leur faire découvrir de nouveaux champs de l'action syndicale. Concentrer les efforts du secteur sur les membres et militantes de la Fédération, tout en élaborant des canaux d'échanges bidirectionnels avec elles, constitue le meilleur moyen de comprendre et d'appréhender la conjoncture à venir.

BILAN DU SERVICE COMMUNICATION

Au cours du dernier mandat, le service Communication a poursuivi ses mandats prioritaires : faire rayonner l'organisation, appuyer la présidente dans ses prises de parole publiques, informer et mobiliser les membres grâce à des outils vulgarisés et bilingues, outiller et soutenir les syndicats affiliés et enfin, communiquer les orientations et décisions prises par le Comité exécutif pour assurer la cohésion au sein de l'organisation.

Les activités du service au cours des quatre dernières années ont été réalisées dans un contexte exceptionnel. Deux exercices de négociation nationale se sont succédé, dont un ayant mené à la tenue d'une grève, ce qui n'était pas survenu en près de 25 ans. De plus, des changements structurels d'envergure – la création de Santé Québec – ont généré un fort degré d'incertitude chez les professionnelles en soins, alors qu'elles avaient à peine eu le temps de se remettre de l'épuisement lié à la pandémie. Ces sources de stress ont sans doute contribué à créer une certaine polarisation des membres, qui a pu être observée lors de la dernière négociation nationale.

C'est devant ces constats, et grâce aux échos venus du terrain que le service Communication a réfléchi avec ses collègues des autres services et secteurs à de nouveaux modes de communication lui permettant de mieux répondre aux besoins des membres et des militantes en matière de circulation de l'information. Le service a donc tablé sur la prémisse selon laquelle l'information est le nerf de la guerre et permet de maintenir les membres et militantes mobilisées, et au besoin, de les galvaniser pour aller au front.

C'est ainsi que des changements ont été implantés et soutenus par le service Communication, notamment la création du comité Communication, dont les travaux mèneront à la tenue du premier Réseau des communications et au lancement d'un nouveau magazine d'information syndicale, dont la première édition sera publiée à l'automne 2025.

C'est au moyen de la veille médiatique et des travaux d'analyse des conjonctures sociopolitique et syndicale, menés en collaboration avec les équipes internes, comme le secteur Sociopolitique, que le service Communication a fourni au Comité exécutif des orientations et des informations sur lesquelles s'appuyer pour la prise de décisions éclairées.

Au cours des quatre dernières années, le service s'est assuré que la vision de la présidente et des membres du Comité exécutif se reflète dans les communications de l'organisation. L'équipe a misé sur les qualités et les valeurs de sa présidente pour positionner la FIQ dans les divers dossiers : se baser sur des faits, ancrer la réflexion sur la réalité terrain et orienter les actions au profit du plus grand nombre, et ce, avec authenticité, ténacité, humanisme et dans un langage près des gens.

Campagnes, publicités, événements

- Campagne *Payée au féminin* (2021);
- Publicité radio *Combien ça vaut ?* (mai-juin 2021);
- Campagne *Le TSO, c'est un assassinat professionnel* (octobre 2021);
- Campagne *Mobilisées pour être payées* (février 2022);
- Lancement du *Plaidoyer pour une loi sur des ratios sécuritaires en soins de santé au Québec* (avril 2022);

- Débat électoral dans le cadre des élections provinciales (septembre 2022);
- Production de trois webinaires sur les ratios (2022-2023);
- Dossier spécial : *Hébergement des personnes en perte d'autonomie* (février 2023);
- Signature *Y'a des limites !* (février 2023);
- Signature *Unies, déterminées, mobilisées* (janvier 2022);
- Publicité radio *Si le gouvernement gérait une business comme il gère la négo* (juillet-août 2023);
- Campagne *Nos conditions de travail sont vos conditions de soins* (septembre 2023);
- Campagne télévisée *L'important, c'est vous !* (automne 2023);
- Campagne *Mon département, mon expertise* (juin 2024);
- Page Web dédiée sur la Réforme Dubé (juillet 2024);
- Publicité radio sur la mobilité (septembre 2024).

Portées par la posture résolument féministe du Comité exécutif et habitées par les orientations du dernier congrès, les campagnes de communications de l'organisation ont été orchestrées en s'appuyant sur les valeurs progressistes portées par la FIQ, que ce soit en matière de représentation des groupes marginalisés, de lutte contre les stéréotypes sexistes ou encore contre le racisme systémique.

En tout temps, les stratégies de communication que le service Communication élabore permettent de définir des messages adaptés aux publics cibles – médias, décideur-euse-s, militantes, membres et population – tout en identifiant les moyens de diffusion à privilégier afin d'augmenter l'impact de la FIQ sur les grands enjeux liés à la santé et de mettre de l'avant les priorités de l'organisation. Dans le même ordre d'idées, les conseillères syndicales du service Communication offrent un soutien aux conseillères syndicales des autres secteurs et services de la Fédération de même qu'aux syndicats affiliés. Ce soutien vise à maximiser la visibilité et la portée de leur plan d'action dans différents dossiers.

Relations de presse

Les relations de presse constituent un volet important des activités du service. La période postcongrès de 2021 a particulièrement occupé les conseillères syndicales en raison du départ précipité de la présidente élue au congrès de juin et de l'arrivée de la présidente actuelle, en décembre 2021. Rapidement, l'équipe a enclenché les démarches de positionnement de la nouvelle présidente dans les médias, qui devenait la nouvelle image de la FIQ dans l'espace public. L'objectif de l'équipe était que tous les publics cibles, journalistes, grand public et représentant-e-s du gouvernement, l'associent aux enjeux de santé et aux conditions de travail des professionnelles en soins.

Négociation nationale

La négociation pour le renouvellement de la convention collective des membres est l'un des dossiers qui a occupé le service Communication de la Fédération. Tout au long des différentes étapes du processus de négociation, le service Communication a soutenu activement la stratégie de négociation.

Que ce soit pour les consultations, les instances, la mobilisation, les manifestations, les campagnes publicitaires, la grève ou les référendums, le service a déployé plusieurs stratégies pour informer et mobiliser les membres de la Fédération, et ce, jusqu'à la conclusion de la négociation.

La dernière ronde de négociations n'a pas été sans écueils. Devant le choix de l'organisation d'opter pour une stratégie de communication axée sur les membres, il a parfois été difficile de concilier les attentes des unes et des autres quant aux moments opportuns d'occuper l'espace médiatique.

Certains propos et commentaires disgracieux observés sur les médias sociaux ont aussi donné du fil à retordre au service Communication. La grande avidité des membres à obtenir de l'information a souvent été confrontée aux délais nécessaires à la production des outils et à la vulgarisation des contenus, ce qui a alimenté le climat suspicieux qu'il a été nécessaire de contrecarrer. Les conseillères Web ont déployé des efforts colossaux de modération sur les plateformes, en naviguant entre les principes de liberté d'opinion et de non-violence.

Mandats courants du service Communication

- Relations de presse;
- Soutien aux équipes locales;
- Rédaction d'allocutions, réalisation du journal *En action*, réalisation de vidéos;
- Fête internationale des travailleuses et des travailleurs (1er mai);
- Mois des professionnelles en soins (mai);
- Semaine SST (automne);
- Organisation et logistique des instances;
- Campagne des fêtes;
- Rédaction et production de l'infolettre « Info-négo »;
- Agenda et calendrier annuels;
- Matériel promotionnel, publicités et commandites;
- Gestion des plateformes Web (site Web, Facebook, Instagram, TikTok, X, Bluesky, LinkedIn et YouTube);
- Gestion de l'application FIQ (fermeture en février 2025);
- Formations et ateliers de perfectionnement (stratégie de communication traditionnelle et numérique, relations de presse);
- Révision et traduction de tous les documents destinés aux militantes et aux membres.

Web et réseaux sociaux

Le service Communication revoit constamment ses pratiques en matière de Web et de réseaux sociaux afin de maximiser le potentiel de chacune de ses plateformes. Pionnière en la matière, la Fédération continue de se démarquer parmi les organisations syndicales avec sa communauté importante sur

ses différentes plateformes. Déjà présente sur Facebook, Instagram, Twitter (X), LinkedIn et YouTube, c'est lors de la première journée de grève des professionnelles en soins, en novembre 2023, que la Fédération a fait son entrée sur TikTok, renforçant ainsi sa proximité avec ses membres, nombreuses à utiliser cette plateforme. Depuis novembre 2024, la FIQ est également présente sur Bluesky et elle a fait son entrée sur Threads et Mastodon quelques mois plus tard.

En 2024, une refonte complète du site Internet de la Fédération a été amorcée afin d'offrir un lieu d'information plus dynamique, convivial et complet. Cependant, la migration du contenu du site Web précédent s'est avérée beaucoup plus longue et complexe que prévu, entraînant des retards importants. Le travail devra donc être achevé au cours des mois à venir.

Des projets inspirants et des défis relevés

Annuellement, le service Communication se voit confier de nouveaux mandats, dont plusieurs impliquent la collaboration des autres secteurs et services de la Fédération. Certains projets ont été particulièrement inspirants et porteurs pour l'organisation alors que d'autres ont posé leur lot de défis.

Le thème du Mois des professionnelles en soins 2024 a été un coup de cœur des professionnelles en soins. « Debout, contre vents et marées » s'est avéré un message juste et à propos dans les circonstances. Par ailleurs, la campagne « Nos conditions de travail sont vos conditions de soins », élaborée dans le cadre de la négociation, est au nombre des campagnes qui ont marqué l'imaginaire de la population et des membres. Rarement voit-on un slogan résonner autant dans le cadre d'une négociation. Cette campagne a permis de mettre la table et de préparer la population à la grève exercée par les professionnelles en soins en décembre 2023.

Il serait difficile de passer sous silence les communications réussies réalisées autour de la subvention du gouvernement du Québec aux Kings de Los Angeles lors de leur visite à Québec. Les projections nocturnes propulsées sur le Centre Bell à Montréal et sur le Centre Vidéotron à Québec ont été amplement reprises dans les médias québécois.

Le grand rassemblement de Québec, organisé dans le cadre de la négociation, a été un défi important pour le service Communication. Vendre un tel événement de nature festive, alors que la négociation s'étirait dans le temps, était périlleux. Les risques pour l'image de l'organisation étaient non négligeables et le service a dû redoubler d'efforts pour que les communications publiques contribuent à servir les intérêts de l'organisation à la table de négociation.

Un autre défi a été de veiller à l'uniformité des messages entre le national et les syndicats affiliés. Être proactive et réactive à l'actualité est un défi de tous les instants pour l'organisation, et elle devra s'y attarder particulièrement dans la perspective d'un employeur unique dans le réseau de la santé.

Conclusion

Évidemment, toutes les activités du service Communication ont été déployées en concordance avec la planification stratégique de l'organisation. À plusieurs égards, le service a contribué de manière importante et soutenue à la réalisation et au déploiement de plusieurs actions destinées à mobiliser et à faire entendre la voix des membres et des militantes.

Si certains outils ou projets ont dû être reportés en raison de la négociation nationale et du dépôt du projet de loi n° 15 (Réforme Dubé), plusieurs autres ont été réalisés. Un outil « TSO » destiné aux membres a également été produit. Le déploiement de la plateforme santé est terminé et une page

dédiée à l'équité salariale a été mise en ligne sur le site Web de la Fédération. Que ce soit par les communications internes ou externes, le service utilise toutes les tribunes et tous les moyens pertinents pour atteindre et mettre en œuvre les orientations stratégiques découlant des axes du congrès.

Alors que les médias traditionnels se transforment et que les réseaux sociaux sont happés par des changements de garde importants – et de plus en plus exempts de vérifications des faits –, l'organisation sera appelée à poursuivre sa réflexion et son analyse quant à l'utilisation des différentes plateformes disponibles. Les lieux virtuels de discussions et d'échanges sont de plus en plus polarisants et polarisés. La Fédération devra être en mesure de faire des choix judicieux et stratégiques pour atteindre ses objectifs de communication. À terme, ce sera au bénéfice des professionnelles en soins et de la population.

BILAN DU SERVICE ÉDUCATION-ANIMATION

Le service Éducation-Animation (SEA) est un service de collaboration qui travaille de concert avec les autres secteurs et services de la FIQ. Au cours des quatre dernières années, ces collaborations, nombreuses et variées, ont permis de mener à bien la réalisation de plusieurs mandats. Qu'il s'agisse d'animation, de consultations, de conception et de diffusion de formations ou de webinaires, le service est régulièrement sollicité afin de contribuer à l'atteinte des objectifs liés aux dossiers portés par l'organisation.

En plus du soutien offert aux secteurs et services de la FIQ, le service Éducation-Animation est responsable de l'offre de formation. En effet, la mission principale du SEA est d'outiller et d'accompagner les militantes syndicales dans leur militantisme, afin qu'elles puissent, à leur tour, soutenir et accompagner les membres qu'elles représentent. Pour ce faire, les contenus de formation, ainsi que le volet politique, sont vulgarisés. Les formations dites régulières permettent de doter les militantes, avant tout des professionnelles en soins, des outils nécessaires pour exercer leur rôle et assumer leurs responsabilités dans le cadre de leurs fonctions syndicales. D'autres formations, plus spécifiques, sont conçues et diffusées en fonction de la conjoncture et des besoins de l'organisation, toujours dans l'objectif d'offrir le soutien nécessaire aux militantes de la FIQ sur des sujets ponctuels.

Les formations offertes par le SEA permettent d'aller à la rencontre des militantes, d'échanger avec elles sur les valeurs qui les animent, les enjeux qui les préoccupent et les solutions qu'elles souhaitent mettre de l'avant. La formation en soi est une manière de mobiliser les professionnelles en soins, tout en étant un moment privilégié pour discuter avec elles de leur vision et de certains aspects plus politiques.

En résumé, la diffusion de sessions de formation au cours des quatre dernières années a donné lieu à :

- 220 sessions de formation, formant un total de 4 758 militantes partout au Québec :
  - 33 sessions de formation en virtuel, pour un total de 592 militantes;
  - 187 sessions de formation en présentiel, pour un total de 4 166 militantes;
- 1 202 participations aux formations réalisées de façon autonome via la plateforme AGORA;
- Des formations pour les formatrices et les nouvelles salariées de la FIQ;
- 921 membres ayant participé à la formation « *Advocacy* – Les ratios sécuritaires »;
- Des formations offertes en anglais, ainsi que des outils et du matériel pédagogique traduits.

Par ailleurs, deux dossiers d'envergure ont marqué les dernières années : la négociation nationale et la restructuration du réseau de la santé avec la réforme Dubé et l'avènement de Santé Québec. Il va sans dire que ces deux enjeux majeurs ont eu un impact important sur les activités du service, réduisant ainsi l'espace disponible pour la mise en œuvre des axes du dernier congrès. Néanmoins, les actions du service, ainsi que les outils développés, sont demeurées en cohérence avec les trois axes suivants : femmes progressistes, femmes d'action et femmes luttant contre le racisme systémique.

Femmes progressistes

Cet axe du congrès visait à politiser davantage les militantes et les membres de la FIQ. Voici les actions du SEA réalisées en ce sens :

Collaboration à la consultation sur les lieux d'action politique

En novembre 2021, le SEA a travaillé à cette consultation dont l'objectif était de réfléchir à la création d'un lieu d'action politique et d'identifier les besoins des équipes syndicales pour sa mise en place et son opérationnalisation.

Collaboration à la conception d'une vidéo « Une histoire en action, la FIQ d'hier à aujourd'hui »

Cette vidéo, réalisée dans le cadre de la formation « Initiation à la vie syndicale », est un outil pédagogique qui retrace l'évolution de la Fédération à travers des témoignages de militantes ayant vécu différents moments marquants de l'organisation. Elle aborde des thèmes tels que la démocratie, la justice sociale, la solidarité et les valeurs féministes.

Réflexion autour de la révision du mandat du comité Éducation-Animation (CEA)

Conscientes que la politisation des militantes et des membres passe par l'éducation, les membres du CEA ont révisé son mandat afin qu'il reflète mieux les réalités sociales actuelles. Étant donné que le mandat n'avait pas été modifié depuis 1987, une telle réévaluation s'est avérée nécessaire. Dans ce cadre, le comité souhaite que le volet animation soit retiré pour donner naissance au comité Éducation, dont les objectifs principaux seraient de sensibiliser les militantes et les membres aux enjeux sociaux, environnementaux, politiques et démocratiques.

Collaboration à l'organisation des réseaux de la FIQ

Les conseillères du SEA collaborent avec celles des différents secteurs et services pour l'organisation et l'animation des six réseaux, qui se tiennent une fois par an. Ces rencontres sont l'occasion de nourrir les militantes sur des sujets spécifiques, de les politiser et de leur permettre de s'exprimer et d'échanger entre elles.

Participation aux travaux du Comité intersectoriel ratios (CIR)

Le SEA a contribué à l'élaboration et au déploiement du plan d'action sur les ratios, notamment par la conception et l'animation de trois webinaires sur les ratios sécuritaires en juin 2022, février et septembre 2023. Près de 700 personnes ont participé en direct, et plus de 1 100 visionnements en différé ont été enregistrés sur le site Web et la chaîne YouTube de la FIQ.

Poursuite du virage numérique

Dans le but de continuer à offrir aux militantes des contenus variés et autonomes, le SEA a acquis un nouveau logiciel, Articulate, et a veillé à ce que toutes les membres de l'équipe reçoivent la formation nécessaire à son utilisation. Cet outil s'inscrit dans la volonté du service d'élargir son offre de formation afin de rejoindre les militantes différemment sur des sujets importants et de les politiser davantage. L'autoformation sur la réforme Dubé ainsi que les modules complémentaires sur la nouvelle convention collective en sont des exemples concrets.

Femmes d'action

Cet axe du congrès mettait l'accent sur l'aspect collectif et la force du nombre pour provoquer le changement, et entreprendre des démarches collectives plutôt qu'individuelles. Voici les actions du SEA ayant contribué à cet axe :

Collaboration à la diffusion de la formation « Mieux s'organiser pour gagner »

Cette formation, qui vise à susciter l'adhésion à une nouvelle façon d'accroître le rapport de force par l'implication et la mobilisation des membres, a été diffusée à l'ensemble des militantes et des conseillères de la FIQ en avril 2022. Dix groupes et 321 participantes ont assisté simultanément à cette formation de deux jours. L'implication, la participation et la mobilisation des militantes et des membres sont au cœur du militantisme syndical, et l'approche privilégiée par Labor Notes ouvre la voie à de nouvelles façons de faire.

Continuum de formations sur le processus de négociation collective

La négociation collective demeure un dossier central, avec pour objectif ultime l'amélioration des conditions de travail des professionnelles en soins. Par la conception d'une série de formations, le SEA a contribué à éduquer et à outiller les militantes afin de leur permettre de mieux comprendre les enjeux inhérents à ce processus long et complexe. Ainsi, le SEA a entrepris d'accompagner les militantes en expliquant et en vulgarisant le processus de négociation collective, notamment dans un contexte où l'employeur est également le législateur. En plus de la collaboration à la conception et à l'enregistrement d'un webinaire sur le processus de négociation dans le secteur public et parapublic avec le professeur Jean-Noël Grenier, ce continuum de formations s'est décliné en cinq volets :

- 1er volet : Formation sur le processus de négociation collective

  L'objectif de cette formation était d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour participer activement et efficacement au processus de négociation des dispositions nationales de la convention collective. Six sessions de formation d'une journée en personne ont été organisées en octobre 2022, totalisant 340 militantes formées.

- 2e volet : Conférence interactive sur la phase active de négociation

  Présentée dans le cadre d'un conseil national extraordinaire négociation en janvier 2023, cette conférence avait pour objectif de mieux comprendre le rôle du Comité de négociation pendant la phase active de la négociation. Elle visait également à outiller les militantes pour qu'elles puissent jouer pleinement leur rôle durant cette phase cruciale.

- 3e volet : Grève et moyens de pression lourds, et panel sur les grèves de 1989 et 1999

  Cette présentation a eu lieu dans le cadre d'un conseil national extraordinaire négociation en mai 2023. Son objectif était de présenter les enjeux liés à l'exercice des moyens de pression lourds, y compris la grève, dans le cadre d'une négociation nationale. La théorie a ensuite été illustrée à travers l'expérience FIIQ lors des grèves de 1989 et 1999, permettant ainsi aux militantes de mieux comprendre l'impact et les leçons tirées de ces événements historiques.

- 4e volet : Formation sur la grève

  Au cours de l'été et de l'automne 2023, le contexte de la négociation nationale a conduit à une escalade de moyens de pression, laissant présager que les professionnelles en soins exerceraient leur droit de grève, un événement inédit depuis près de 25 ans. Une formation d'une journée a été conçue

pour permettre aux militantes des syndicats affiliés de gérer la planification et l'organisation de la grève, d'exercer leur leadership afin de susciter l'adhésion des membres aux actions de mobilisation, et pour démontrer à la partie patronale que les professionnelles en soins étaient préparées et déterminées à exercer ce moyen de pression ultime. En tout, 26 sessions de formation en personne ont été dispensées, totalisant 645 militantes formées, pendant le mois de septembre 2023.

De plus, à l'automne 2023, l'ensemble des ressources du SEA a été mobilisé sur le terrain pour soutenir les équipes syndicales dans leurs efforts d'organisation et de mobilisation pour exercer la grève.

- 5e volet : Formation sur les nouvelles dispositions de la convention collective 2024-2028

  Au moment d'écrire ces lignes, 25 sessions de formation d'une durée de deux jours en personne, pour un total de 472 militantes formées, sont prévues pour les mois de janvier et février 2025. Ces formations permettront aux militantes d'expliquer et d'appliquer les nouvelles dispositions nationales de la convention collective 2024-2028 de la FIQ. De plus, sept modules complémentaires sont disponibles sur la plateforme AGORA, offrant ainsi aux militantes la possibilité de consolider leurs acquis et d'intégrer certaines notions vues lors de la formation grâce à des exemples et des explications supplémentaires.

Soutien et collaboration à différentes activités liées à la réforme Dubé

Les transformations imposées par la réforme Dubé ont entraîné de nombreux changements, nécessitant d'accompagner, d'informer et de consulter les militantes de la FIQ. Le SEA a collaboré sur différents aspects, notamment par la conception d'une formation en ligne destinée à expliquer les impacts de cette réforme, de même que par la préparation d'ateliers et la mise en place d'une large consultation sur les structures de la FIQ.

Femmes luttant contre le racisme systémique

Dans la conception de toute nouvelle formation et, plus largement, dans toutes ses actions et activités, le SEA prend en compte l'aspect féministe ainsi que la lutte contre le racisme systémique.

Collaboration à la conception et à la diffusion d'un atelier sur le racisme systémique

Dans le cadre des ateliers thématiques liés aux orientations du congrès, un atelier sur le racisme systémique a été animé lors du conseil national de mars 2023. L'objectif de cet atelier était de susciter une réflexion sur les biais inconscients et les stéréotypes, tout en abordant le racisme comme enjeu de justice sociale.

Collaboration à l'élaboration d'une formation sur les pratiques antiracistes

En collaboration avec le secteur Condition féminine et le comité ad hoc antiracisme, le SEA a contribué à l'élaboration d'une formation en deux volets. Le premier volet consiste en la conception et l'enregistrement d'une vidéo sur le racisme et le racisme systémique. Le second volet porte sur la création d'une formation sur les pratiques antiracistes. Actuellement, ce projet est en phase de planification. L'enregistrement de la vidéo est prévu pour l'hiver 2025 et elle sera mise à disposition sur la plateforme AGORA. Quant à la diffusion du deuxième volet, elle devrait débuter au printemps 2025.

Perspectives

Au cours des prochaines années, le service continuera de mener à bien sa mission d'éducation et de politisation. Équipe dynamique, le SEA restera aligné sur les orientations du prochain congrès et saura adapter ses pratiques pour répondre aux besoins diversifiés des militantes de la FIQ. Le service demeure également prêt à collaborer, à s'adapter et à relever de nouveaux défis afin d'offrir un soutien précieux aux équipes syndicales.

À l'heure actuelle, une nouvelle tournée de la formation « Mieux s'organiser pour gagner » est planifiée pour le printemps 2025 et les formations en ligne font partie des projets en développement.

BILAN DU SERVICE INFORMATIQUE-DOCUMENTAIRE

Le service Informatique-Documentaire de la FIQ a traversé une période dynamique et productive de 2021 à 2025. Ce bilan met en lumière les principales activités, réalisations et défis rencontrés autour de trois axes majeurs : les services offerts à l'interne à la Fédération, le développement informatique et la sécurité des données.

Assurer les services internes à la FIQ en soutien à la mission de l'organisation

Durant cette période, le service Informatique-Documentaire a continué à fournir un soutien essentiel aux diverses activités internes de la FIQ, incluant :

- La maintenance et la mise à jour des systèmes informatiques existants pour garantir leur bon fonctionnement;
- Le soutien technique pour les salariées et les militantes, incluant la résolution rapide des incidents et des pannes;
- L'amélioration continue des infrastructures des technologies de l'information (IT) afin de répondre aux besoins croissants et aux nouvelles technologies;
- La formation continue des utilisatrices pour optimiser l'utilisation des outils informatiques;
- Le renouvellement des équipements de visioconférence dans tous les bureaux de la FIQ, accessibles aux syndicats affiliés;
- La mise en place d'un plan de gouvernance de l'information pour assurer une gestion efficace des documents électroniques.

Le développement informatique

Le développement informatique est crucial pour fournir des outils aux syndicats affiliés et maximiser leur efficacité dans leurs actions auprès des membres. Voici les projets notables :

- Libérations

  Des outils pour faciliter la gestion des libérations des militantes ont été conçus et mis en place, tout en optimisant le processus et en assurant une coordination fluide.

- Grief en ligne

  La plateforme de grief en ligne a été développée pour permettre aux militantes de soumettre et de suivre leurs griefs de manière efficace et transparente. Cette initiative a considérablement réduit les délais de traitement et a amélioré la satisfaction des équipes syndicales.

- MaCarte

  La carte numérique MaCarte a été introduite pour simplifier l'accès aux avantages et aux services offerts aux membres. Elle permet également une gestion optimisée des adhésions et des renouvellements, notamment lors des changements nécessitant de nouvelles signatures.

- Plateforme de vote référendaire

  Une plateforme de vote sécurisée et fiable a été développée pour les référendums, garantissant ainsi la participation démocratique des membres de la FIQ.

- Inscription aux instances hybrides

  Une solution d'inscription aux instances a été mise en place, facilitant la gestion des comptes de dépenses et la logistique associée aux instances.

La sécurité des données et des renseignements personnels des membres de la FIQ

La sécurité des données a toujours été une priorité absolue pour la FIQ et ses syndicats affiliés, d'autant plus depuis l'entrée en vigueur de la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* (Loi 25). Ainsi, les efforts du service Informatique-Documentaire se sont concentrés sur :

- La mise en place de mesures de sécurité robustes pour protéger les informations sensibles des membres;
- La formation continue des salariées et des militantes sur les meilleures pratiques en matière de cybersécurité;
- La réalisation d'audits réguliers pour identifier et corriger les vulnérabilités potentielles;
- L'implantation de politiques strictes de gestion des accès et des permissions, en réponse aux obligations légales de l'organisation;
- La réponse rapide et efficace aux incidents de sécurité afin d'en minimiser les impacts.

Conclusion

De 2021 à 2025, le service Informatique-Documentaire de la FIQ a démontré son engagement à soutenir la mission de l'organisation en offrant des services internes efficaces, en développant des solutions informatiques innovantes et en mettant en place des mesures de sécurité rigoureuses.

BILAN DU SERVICE ORGANISATION SYNDICALE

À la suite du congrès de 2021, alors que la négociation nationale se terminait et qu'une entente de principe se dessinait, le service Organisation syndicale a mis en œuvre les alignements adoptés par la délégation concernant l'action syndicale locale et l'implication des membres. Le service a ainsi été grandement sollicité pour organiser les dernières actions de mobilisation de la négociation et soutenir les équipes locales.

Au cours des quatre dernières années, l'importance de s'organiser pour rééquilibrer l'action syndicale, établir un rapport de force et redonner le contrôle de l'action syndicale aux membres aura été au cœur des mandats et des orientations du service. Durant cette période, le travail des conseillères a aussi été influencé par différents facteurs : un contexte postpandémique difficile, une convention collective de courte durée et une période de changement d'allégeance annoncée.

En droite ligne avec les orientations du Congrès, le projet pilote de la structure militante de mobilisation a été adopté en juin 2022. La responsabilité de ce projet a été confiée au service Organisation syndicale qui a travaillé à exécuter les cinq mandats s'y rattachant (consulter, former, outiller, réseauter et collaborer), en plus de structurer et d'opérationnaliser les plans d'action dans le cadre de la négociation nationale 2022-2024.

En plus de la mise en œuvre de ces grandes orientations, d'autres besoins organisationnels ont émergé. En 2023, la conjoncture a amené la délégation à adopter une résolution afin d'unir les forces de tous ses syndicats affiliés en procédant à la dissolution de la FIQ | Secteur privé et conséquemment, du Regroupement des FIQ. De ce fait, les syndicats Les Professionnel(le)s en Soins de Santé Unis, L'Alliance Interprofessionnelle de Montréal, le Syndicat des Professionnelles en soins de Québec, le Syndicat régional des professionnelles en soins du Québec et le Syndicat des infirmières et infirmières auxiliaires du Centre Champlain de Gatineau ont retrouvé leur statut de syndicats affiliés à la FIQ. Des conseillères du service ont été impliquées dans ce projet d'harmonisation et de révision des statuts et règlements de la FIQ.

Vie syndicale

Le service Organisation syndicale a poursuivi sa collaboration avec le secteur Relations de travail afin de soutenir les syndicats affiliés dans la dynamisation de la vie syndicale et le développement de leur structure locale.

Les conseillères ont offert des services aux nouvelles trésorières élues, ainsi qu'aux membres des comités exécutifs et des conseils intermédiaires, en lien avec la détermination du rôle et des fonctions de militante syndicale élue. Le soutien aux équipes syndicales pour la tenue des assemblées générales locales et à l'organisation des élections en modes virtuel ou hybride a occupé le service tout au long des dernières années.

Plusieurs syndicats affiliés ont également sollicité le service pour les accompagner dans la modification de leurs statuts et règlements et de leurs politiques internes.

De plus, le service Organisation syndicale s'est vu confier la responsabilité de l'application et du respect du *Code de vie pour bien militer ensemble,* adopté par la délégation en mars 2021. À cet égard, les conseillères du service se sont assurées que les principes du code de vie soient compris par l'ensemble des équipes locales et intégrés dans leurs pratiques. Elles ont aussi organisé la formation des présidentes offerte par le ministère du Travail. Un accompagnement individuel dans l'application du code de vie pour les militantes a aussi été offert.

En collaboration avec le service Éducation-animation, le service Organisation syndicale a complètement revu le contenu de la formation « Initiation à la vie syndicale », dont la diffusion a commencé en janvier 2022. Cette formation comprend notamment une nouvelle vidéo produite en collaboration avec le service Communication.

Recrutement et consolidation

Préparation à la période de maraudage 2022

Ayant signé une convention collective de trois ans en 2021, les différentes organisations syndicales en santé ont dû rapidement commencer leur préparation pour le maraudage syndical. En ce sens, plusieurs actions ont été menées par le service afin de bien préparer l'organisation à la période de changement d'allégeance, initialement prévue à l'été 2022 : évaluation de la vie syndicale des syndicats affiliés visés, mise à jour et diffusion des différentes formations aux militantes syndicales, aux conseillères syndicales, aux membres de la coordination et aux élues du Comité exécutif.

Comme à chaque période de maraudage, le service s'est également vu confier l'ensemble de la préparation d'un plan et des diverses actions liées au recrutement de toutes les professionnelles en soins du Québec. De plus, le service assure le soutien des conseillères syndicales du secteur Relations de travail afin d'élaborer des plans de consolidation adaptés à certains syndicats plus à risque.

Puisque l'état d'urgence sanitaire était toujours en vigueur au Québec lors de cette période, le service a également jeté les bases de l'utilisation de divers outils informatiques tels que des plateformes pour la signature de cartes de membre virtuelles et le paiement électronique, afin de faciliter le travail de recrutement et de consolidation au sein de l'organisation.

En avril 2022, la signature d'un protocole de solidarité par les différentes organisations syndicales a mis fin à ces préparatifs.

Action syndicale

La formation « Mieux s'organiser pour gagner » conçue par l'organisme Labor Notes a été diffusée à l'ensemble des militantes francophones les 7 et 8 avril 2022 et aux militantes anglophones les 18 et 19 mai 2022. En plus des conseillères du service Organisation syndicale, les conseillères des secteurs Relations de travail et Santé et Sécurité du travail ainsi que du service Éducation-Animation ont été sollicitées en tant que formatrices pour ce grand événement.

Dès le printemps 2022, le service a été sollicité afin de soutenir les travaux de la négociation nationale. Ce mandat a perduré au cours des deux années suivantes. Une conseillère a été assignée aux travaux liés à la mobilisation, alors que ses collègues l'ont appuyée pour organiser et déployer les actions de mobilisation. Parmi celles-ci, plusieurs actions d'envergure ont été orchestrées telles que l'affichage de bannières, la manifestation de l'automne 2023 dans la circonscription du ministre de la Santé, le Grand rassemblement du 16 mars 2024 et l'occupation devant l'Assemblée nationale du Québec au début de l'automne 2024.

Finalement, mentionnons la participation annuelle de la FIQ aux activités de la Fête des travailleuses et travailleurs, le 1er mai, qui fait aussi partie des mandats du service.

Autres mandats

Comité Jeunes

Depuis de nombreuses années, le service soutient les travaux du comité Jeunes. Ce soutien se traduit par l'organisation des rencontres du comité, le suivi des travaux confiés aux militantes ainsi que l'organisation des réseaux des jeunes. Malgré la pandémie et les importantes ressources dédiées à la mobilisation dans le cadre de la négociation, deux réseaux des jeunes ont été organisés.

Le premier s'est tenu en novembre 2022 sous le thème : « Jeunes, unies, déterminées, mobilisées ! » Ce réseau visait à discuter des enjeux qui touchent directement les jeunes professionnelles en soins, de préparer la relève syndicale et de démontrer l'importance de la mobilisation pour établir le rapport de force et parvenir à faire des gains dans le cadre de la négociation nationale.

Un second réseau ayant pour thème « Mais… Quelles barrières ? » est prévu en avril 2025.

Comité grève

Au cours de la négociation, une large réflexion sur une éventuelle grève s'est rapidement imposée. La dernière grève de la FIQ remontant à 1999, plusieurs travaux de mise à jour s'imposaient. À partir du printemps 2023, des travaux intensifs ont été entrepris et plusieurs conseillères du service ont intégré l'équipe d'organisation et de déploiement de la grève. À l'automne 2023, une formation a été conçue et diffusée à l'ensemble des militantes afin d'outiller les équipes syndicales en lien avec l'organisation, le financement et les meilleures pratiques à adopter pour tenir plusieurs jours de grève dans leurs milieux de travail.

Pacte de solidarité

Après la grève, une conseillère du service a travaillé à l'élaboration d'un pacte de solidarité en collaboration avec les secteurs Relations de travail et Négociation. Pour la première fois en près de 25 ans, les syndicats affiliés à la FIQ ont ensuite adopté ces modalités, qui visaient à répartir équitablement les pertes salariales reliées à l'exercice de la grève.

Groupe de travail sur les statuts et règlements et la structure de fonctionnement dans le cadre de la réforme Dubé

Avec l'adoption de la *Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux* et l'annonce d'un vote d'allégeance syndicale imminent, la FIQ a dû réfléchir aux conséquences de cette réforme, notamment sur les structures syndicales, et imaginer la meilleure manière d'établir un rapport de force face à ce nouvel employeur unique. Un groupe de travail composé de militantes élues, de conseillères syndicales, dont deux en provenance du service Organisation syndicale, de responsables politiques et de membres de la coordination a ainsi été créé.

États généraux du syndicalisme

La FIQ est activement impliquée dans la démarche intersyndicale des États généraux du syndicalisme. Ainsi, une conseillère du service Organisation syndicale participe aux travaux du comité de coordination regroupant les neuf grandes organisations syndicales du Québec, en collaboration avec une conseillère du secteur Sociopolitique. La tenue des États généraux est un processus de deux ans comportant différentes phases et ayant notamment pour objectif de solidifier le rapport de force syndical.

Votes référendaires électroniques

Pour la première fois de son histoire, la Fédération a obtenu en août 2021 le mandat de la délégation de tenir un vote référendaire électronique sur l'adoption de l'entente de principe. Une fois cette mission accomplie, trois autres rendez-vous référendaires ont permis aux membres de se prononcer de manière électronique : l'obtention d'un mandat de grève, en 2023, le rejet de l'entente de principe, au printemps 2024, et l'acceptation de la recommandation du conciliateur, quelques mois plus tard. Le service a également collaboré, avec le service Éducation-Animation, à la conception et à la diffusion des formations rattachées à l'utilisation des nouvelles plateformes de vote.

Perspectives

Très impliqué dans le déploiement de l'orientation Femmes d'action du dernier congrès, porteur de divers mandats de mobilisation et acteur du soutien constant des syndicats affiliés, le service Organisation syndicale porte avec fierté le mandat de l'organisation syndicale, au sens large. Organiser, mobiliser, soutenir, conseiller, éduquer, voilà autant de mandats porteurs pour la Fédération.

Au cours des prochaines années, le service Organisation syndicale devra continuer de travailler à renforcer le positionnement de la FIQ sur l'échiquier syndical québécois. Cela passera par le développement continu et la consolidation des alliances de l'organisation et de ses collaborations avec les coalitions sociales et communautaires.

BILAN DU SERVICE RESSOURCES HUMAINES

Le service Ressources humaines est responsable de l'ensemble des événements qui jalonnent le parcours professionnel du personnel de la FIQ. Cela commence par le recrutement et l'embauche des nouvelles salariées. De janvier 2021 à décembre 2024, 98 nouvelles salariées ont joint les rangs de la Fédération, ce qui implique une logistique importante en matière de dotation, mais aussi d'accueil, d'intégration et de formation au sein des différentes équipes de travail.

Le début de l'année 2024 a marqué la finalisation de l'exercice du maintien de l'équité salariale, prévu par la *Loi sur l'équité salariale* pour la période se terminant en 2020. Depuis, un processus de maintien de l'équité en continu a été mis en place afin d'en assurer le respect au fil des événements.

En matière de relations de travail, le renouvellement de la convention collective de l'Union des salarié(e)s de la FIQ (USFIQ) a été finalisé le 29 mars 2021. Par ailleurs, les conventions collectives des deux unités syndicales internes, le Syndicat des employées de la FIQ (SEFIQ) et l'USFIQ, arrivaient à échéance le 31 décembre 2024. L'année 2025 sera donc en partie consacrée à leur renouvellement.

Le service est également responsable du suivi des avantages sociaux, notamment en ce qui concerne les invalidités, les congés de maternité et de paternité, ainsi que la retraite. Dans cette optique, le service a travaillé ces dernières années à améliorer le suivi des invalidités afin d'assurer des retours au travail durables et harmonieux. De plus, en tenant compte des modifications à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail,* un comité paritaire SST mène, depuis le début de l'année 2024, une démarche d'identification des risques psychosociaux afin de garantir un milieu de travail sain et sécuritaire.

La situation pandémique a conduit à la mise en place d'un projet pilote sur le télétravail. Ses conditions, instaurées en 2022, sont toujours en vigueur à ce jour.

Le travail de réflexion entamé sur la fonction des ressources humaines et son rôle dans l'atteinte des objectifs et des mandats de la FIQ est toujours en cours et se poursuivra dans les prochaines années. Le service a renforcé son soutien auprès de l'équipe de gestion et a continué à mettre à jour et à créer des outils d'analyse et de suivi pour soutenir efficacement l'organisation qui a connu une grande croissance ces dernières années.

Enfin, pour accroître son rayonnement, le service a participé à plusieurs rencontres intersyndicales afin de discuter des enjeux de gestion des ressources humaines et de partager les meilleures pratiques dans ce domaine.

BILAN DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Le Secrétariat général joue un rôle clé dans la coordination de l'ensemble des activités de la Fédération ainsi que de sa vie militante et démocratique. La gestion des instances, la logistique des réseaux et des séances de formations, pour ne nommer que ces évènements, se retrouvent notamment sous sa responsabilité. En ce sens, le dernier mandat fut particulièrement chargé, notamment avec la conclusion de deux exercices de négociation nationale, de plusieurs actions de mobilisation, de même qu'avec l'intensification des travaux des comités statutaires, ad hoc et ceux liés à la réforme du réseau de la santé. La réussite sur le plan logistique de l'ensemble de ces événements n'aurait pu se faire sans une collaboration étroite avec les secteurs et services impliqués, dont les services Administration, Communication, Informatique-Documentaire, de même qu'avec les nombreux fournisseurs.

La gestion des instances : un défi de taille

Pour mener à bien les deux négociations nationales qui se sont déroulées au cours du dernier mandat et prendre les décisions qui s'imposaient en lien avec la réforme du réseau de la santé, 35 conseils fédéraux (nationaux jusqu'en juin 2023) réguliers et extraordinaires ont eu lieu. À cela s'ajoute un congrès extraordinaire en juin 2023 dédié à la réintégration des syndicats affiliés à la FIQ | Secteur privé au sein de la FIQ. L'organisation de chaque instance est en soi une entreprise d'envergure, car elle nécessite une coordination parfaite tant sur le plan de la logistique que de la coordination de la production, de la révision et de la traduction des documents.

Ce sont près de 500 déléguées officielles et fraternelles qui se déplacent en instance. Le Secrétariat général assure la gestion des transports, de l'hébergement, des repas, des réservations de salles et garantit la diffusion des travaux en mode hybride. Cela représente une logistique complexe, parfois exécutée dans des délais très serrés, qui oblige parfois de s'adapter aux imprévus, comme ce fut le cas lors de l'annonce de mesures sanitaires pendant la pandémie de COVID-19.

Le déploiement du projet pilote d'instance hybride a aussi profondément changé les manières de tenir une assemblée délibérante pour la Fédération. Favoriser une meilleure articulation entre la vie militante, la vie familiale ou la vie personnelle est une priorité pour l'organisation et cela se reflète dans la possibilité de participer aux instances en mode virtuel ou présentiel. Des ajustements ont cependant été nécessaires pour répondre à la croissance significative des demandes de modification d'inscription à la dernière minute pour tous les types d'événements. Il a aussi fallu s'adapter aux impératifs des fournisseurs imposés lors d'événements majeurs, comme l'obligation de fermer les listes d'hébergement près d'un mois avant un événement, sans possibilité d'annulation sans frais, par exemple.

En collaboration avec le service Informatique-Documentaire, des ajustements ont été déployés pour faciliter les réservations lors des événements, notamment concernant les informations nécessaires à l'inscription des militantes. L'ajout d'une ressource a ainsi été nécessaire pour bien répondre aux besoins des militantes et suivre la cadence imposée par les responsabilités inhérentes à l'organisation de ce type d'événement.

L'accès à une connexion internet sûre lors des instances est devenu un réel enjeu. En effet, certains fournisseurs n'arrivent plus à garantir la fiabilité nécessaire pour assurer la diffusion de travaux de l'organisation. Une procédure d'urgence en cas de défaillance de la connexion internet a été élaborée en collaboration avec certains fournisseurs.

Formations, événements et rencontres diverses

L'équipe de la logistique des événements a notamment soutenu la tenue de :

- Plus de 125 séances de formation;
- 40 rencontres des groupes de travail découlant du projet de loi n° 15;
- 50 rencontres de comités statutaires et ad hoc;
- 10 réseaux;
- 9 grandes manifestations;
- Plus de 300 autres événements.

Planification stratégique et suivi des actions prioritaires

La planification stratégique est un outil essentiel pour toute organisation, car elle permet de donner une direction claire et cohérente à ses actions, de mobiliser les ressources de manière optimale et de maximiser l'impact de ses efforts pour défendre les intérêts des membres, et ce, en fonction d'une feuille de route ambitieuse et bien définie. À partir des trois grandes orientations adoptées lors du congrès de 2021 (femmes d'action, femmes progressistes et femme luttant contre le racisme systémique), l'organisation a réalisé en tout ou en partie près de 95 % de l'ensemble des actions prévues, malgré un contexte difficile, avec une négociation nationale qui s'est étirée et une grande réforme du réseau qui est venue perturber l'atteinte des objectifs.

À cet égard, la secrétaire générale, avec les ressources internes, a assuré la coordination et le suivi rigoureux des engagements et des orientations découlant de la planification stratégique. Une évaluation de l'ensemble des actions prévues à la planification stratégique a été présentée à la délégation à trois reprises depuis 2021.

Il en est de même pour les actions prioritaires de la Fédération, adoptées chaque année par la délégation au terme d'une présentation de la secrétaire générale et du secteur Sociopolitique. Celles-ci s'inscrivent dans une conjoncture interne et externe et font écho aux priorités des membres et à la progression de leurs conditions de travail. À cet égard, la lutte pour obtenir des ratios sécuritaires professionnelles en soins/patient-e-s a été l'une des priorités récurrentes au cours des dernières années. Il faut garder le cap tant et aussi longtemps que l'objectif n'est pas atteint !

- **Actions prioritaires 2022**
  - Actualisation de la période de changement d'allégeance syndicale;
  - Préparation de la prochaine période de négociation nationale;
  - Ratios professionnelles en soins/patient-e-s.

- **Actions prioritaires 2023**

  La manière de concevoir les actions prioritaires en 2023 a été revue pour faire écho davantage aux trois axes de la planification stratégique 2022-2025 au centre desquels se retrouvaient :

  - La négociation nationale;
  - La lutte pour l'obtention d'une loi sur les ratios sécuritaires;
  - La revendication d'un réseau de la santé plus inclusif, accessible et exempt de discrimination systémique.

- **Actions prioritaires 2024**
  - La conclusion de la négociation de la nouvelle convention collective et le déploiement du nouveau contrat de travail;
  - Le projet de loi nº 15 : une priorité imposée;
  - Les ratios : savoir aussi imposer ses priorités.

- **Actions prioritaires 2025**
  - Le déploiement de la prochaine convention collective : récolter le fruit des efforts collectifs de la dernière année;
  - La tenue du congrès : affirmer la place et l'identité de la FIQ;
  - Le vote d'allégeance syndicale en santé : positionner la FIQ comme un choix incontournable;
  - L'implantation de ratios sécuritaires : un projet structurant pour la qualité des soins au Québec;
  - L'impact des compressions budgétaires en santé;
  - La mobilisation.

Perspectives

Le Secrétariat général est garant du bon déroulement des instances décisionnelles ainsi que de la mise en chantier des grandes orientations de la FIQ et des décisions adoptées par la délégation, ce à quoi l'organisation s'applique avec équité et rigueur. Son travail, souvent en arrière-plan, permet à l'organisation de fonctionner de manière efficace et stratégique. De plus, les mécanismes de suivi de la réalisation de ses actions relevant du Secrétariat général sont réguliers et bien établis.

Le prochain grand mandat du Secrétariat général est certes l'organisation du congrès de 2025, qui déterminera les orientations qui guideront les actions de la Fédération pour les quatre prochaines années. Celles-ci s'inspirent d'une vision claire des objectifs et des gains à atteindre, de même que de la conjoncture dans laquelle l'organisation doit naviguer, notamment avec le déploiement de Santé Québec. Les objectifs à long terme ainsi définis permettront à la FIQ d'accroître sa force de frappe et de miser sur la mobilisation et la solidarité des membres et des militantes pour placer ses enjeux sur la place publique et obtenir des gains concrets.

ANNEXE 1 – LISTE DES SALARIÉES PAR SECTEUR ET SERVICE

Services Administratifs

Comptabilité
Chef d'équipe
Tatiana Pruneanu

Commis-comptable
Karla Frias Feijoo
Souhila Haddad
Martine Kingue-Ekambi
Jessica Anh Luong
Isabelle Morin
Yessica Torres
Hoang-Khai Trinh

Secrétariat général
Adjointes
Nathalie Dupuis
Geneviève Goupil
Alexandra Lord
Josée Paquet
Fabienne Pouliot

Équipe Santé et Sécurité du travail

Conseillères
Sarah Bergeron-Morissette
Steeven Cauchon
Hélène Côté
Mélanie Danakas
Sonia Danechi
Isabelle Denis
Louis-Joseph Dion
Caroline Drolet
Maxime Dupuis
Erika Escalante
Vincent Labrecque
Lydia Lacroix-Couture
Anne Lemay-Bourbeau
Samuel Léonard
Marie Maher
Justin Paré
Sarah Proulx-Doucet

Secrétaires
Gloria Dombele
Hélène Gaignard
Marie-Andrée Gaignard
Sylvier Mercier
Anik Morin
Fanja Razafimahefa
Virginie Tucito

Équipe Juridique

Conseillères
Carolyn Belzile
Jean-Chrystophe Blackburn
Isabelle Boivin
Nancy Brunelle
Joanie Carignan
Simon-Jacques Chouinard
Rébecca Michaëlle Daniel
Johnathan Denis
Grecia Esparza
Marc-Étienne Filteau
Émilie Gauthier
Louis Guertin
Catherine Hopkins
Rébecca Laurin
Mylène Leroux
Audrey Limoges-Gobeil
Thierry Noiseux
Maxime Seney
Mathieu St-Pierre Castonguay
Marie-Hélène Verge

Techniciennes juridiques
Audrey Arcand
Cécile Rémond
Mélanie Thériault

Secrétaires
Sylvie Amyot
Ingrid Gresse
Josiann Lahaie-Nadeau
Sophie Lebourgeois
Nathalie Ouellet
Darling Succes

Secteur Négociation

Conseillères
Marc-André Courchesne
Eva Dubuc-April
Nicolas Fournier
Justine Lecomte-Rousseau
Mathilde Rajotte
Annie Rousseau

Équipe Recherche

Conseillères

Élise Boivin-Comtois
Diane Bouchard
Pierre-Alexandre Clermont
Geneviève Fauteux
Roxanne Michaud

Secrétaire

Sylvie Daigle

Secteur Relations de travail

Conseillères

Samy Aoudia
Aline Aubin
Jean-François Beaulé
Marie-Michèle Bélanger
Annie Bélisle
Catherine Bélisle
Christian Bergevin
Patrice Blackburn
Karine Blaquière
Guylaine Boulanger
Pierre-Olivier Bradet
Véronique Bureau
Judith Cardin-Poissant
William Chaput
Nathaly Chénier
Jean-Bernard Chrétien
Ridza Cléophat
Camille Cloutier-Mc Nicoll
Roxane Collin
Chantale Côté
Julie Côté
Marie-Josée Côté
Mélanie Crevier
Léonie Cyr
Mélanie D'Amours
Benoît Dandurand
Simon De Carufel
Laurence Désaulniers
Naomi Deschambault
Pierre Desnoyers
Myriam Desrochers
Malone Docteur
Amélie Dolbec
Édith Dubé
Marc-Antoine Durand-Allard
Isabelle Durand
Alexis Ferland
Billy Fortier
Julien Fortin
Philippe Fréchette
Line Gagnon
Elen Garnier
Isadora Gaudette
Zhongyi Gong-Omonte
Marie-Claude Hamelin
Jonathan Houle
Iga S. Kolasa
Mia Laberge
Marie-Claude Lachance
Mélissa Lacroix
Louis-Pierre Laferrière
Jonathan Lafranchise-Sauvé
Jean-François Lahaise
Joannie Lamontagne
Vicky Landry
Marie-Philippe Lavoie
Émilie Lefèbvre
Julie Lejeune
Leslie Lemberger
Christian Léonard
Catherine Ngoc Phuon Mac
Kévin Mailloux
Philippe Maltais-Guilbault
Valérie Martel
Imane Mawassi
Salomé Mercier-Nicole
Joannie Michaud
Sasha Morancy
Anthony Murray
Oudia Mwenda
Joëlle Naud
Sacha Nelson-Masse
Richard Normandin
Karine Paiement
Karine Pelletier
Juna Pierre
William Plante
Frédéric Poisson
Caroline Proulx
Josée Renaud
Catherine Richer
Angie Romero
Thomas Rougeaux
Maryse Rousseau
Maria Florencia Sauro
Jean-Denis Savard
Sébastien Simard
Benoit Thiffeault
Gabriel Tremblay-Chaput
Sabrina Tremblay
François Trudelle
Caroline Valiquette
Vincent Veilleux
Marie-Joëlle Véronneau
Claire-Émilie Vignola

Secrétaires

Catherine Boccardi
Chantal Brown
Andrée-Anne Chambers
Julie Cloutier
Francine Diamond
Michelle Fleurant
Colette Gilles
Swana Jonnaïs
Martine Klepper
Nathalie Lajoie
Christelle Marbezy
Gisèle Mujinga
Laure Pasquier
Sheila Ribeiro Melnik
Janie Rouleau
Denise Trudeau

Service Ressources humaines

Adjointe administrative
Manon Descôteaux

Conseillère
Sophie Dumais-LeBlanc

Technicienne
Stéphanie Bjegovich

Secteur Condition féminine

Conseillères
Évelyne Bessette
Virginie Lambert-Bérubé
Florence Thomas

Secrétaire
Valérie Grondines

Secteur Organisation du travail et Pratique professionnelle

Conseillères
Pierre-André Audet-Bédard
Sara Caron-Guay
Laurence Fortin-Pellerin
Caroline Simard
Marie-Eve Viau

Secrétaire
Sylvie Daigle

Secteur Sécurité sociale

Conseillères
Martine Allard
Guillaume Daigneault
Mélanie Dorval

Secrétaire
Nancy Richard

Secteur Sociopolitique

Conseillères
Émilie Beauchesne
Vanessa Bevilacqua
Floriane Bonneville
Myrna Karamanoukian
Marie-Anne Laramée
Annik Patriarca
Amélie Séguin

Secrétaire
Valérie Grondines

Secteur Santé et sécurité du travail

Conseillères
Audréanne Bouchard
Stéphanie Boucher
Brigitte Doyon
Maude Pelletier

Secrétaire
Sylvie Daigle

Service Communication

Conseillères
Philippe Desjardins
Sonia Djelidi
Sandra Gagné
Marie-Philippe Gagnon-Hamelin
Mathilde Lafortune
Sara Lapointe
Marie Eve Lepage
Alexandra Pelletier
Benoît Riopel
Véronique Tremblay-Chaput

Conseillères à la traduction
Jennifer Banks
Susan Millroy

Secrétaires
Valérie Grondines
Francine Parent

Service Éducation-Animation

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

Secrétaires
Chantal Roy
Sonia Turcotte

Service Informatique-Documentaire

Techniciennes en documentation
Audrée Gosselin
Cindy Juteau

Techniciennes informatiques
Jérôme Cloutier
Gordy Jasura
Michel Nastas
Anthony Turcotte

Service Organisation syndicale

Conseillères
Patrick Gariépy
Sébastien Gingras
Vincent Girard-Bellavance
Chantal Pagé
Julie Ratté
Jean-Pierre Roy Valdebenito
Michel Simard

Secrétaire
Nancy Richard

Services Internes

Agentes Réservations
Laurent Konyalian
Karine Lapierre

Téléphonie et reprographie
Julie Beaulieu
Pierre Charlebois
Nicole Tardif Adam

Immeubles
Guy Misson

Les responsables politiques

Julie Bouchard, Présidente
Responsable : service Communication, coresponsable : secteur Condition féminine

Isabelle Groulx, Vice-présidente inhalothérapeute
Responsable : secteur Santé et Sécurité du travail et équipe SST, service Ressources humaines, coresponsable : secteur Sécurité sociale – Assurances

Patrick Guay, Vice-président infirmière
Coresponsable : secteur Relations de travail, équipe Recherche

Nathalie Levesque, Vice-présidente infirmière auxiliaire
Coresponsable : secteur Relations de travail, équipe Recherche

Laurier Ouellet, Vice-président
Responsable : service Organisation syndicale, service Éducation-Animation, équipe Juridique

Françoise Ramel, Vice-présidente
Responsable : secteur Sociopolitique, coresponsable : secteur Condition féminine, Solidarité

Jérôme Rousseau, Vice-président
Responsable : secteur Négociation, secteur Organisation du travail et Pratique professionnelle

Roberto Bomba, Trésorier
Responsable : trésorerie, Fonds de défense syndicale (FDS), service Informatique-Documentaire, secteur Sécurité sociale – Retraite, services Internes et Administratifs, Coresponsable : Sécurité sociale – Assurance

Isabelle Trépanier, Secrétaire générale
Responsable : Secrétariat général, organisation et suivi des instances, plan d'action et actions prioritaires, comité Jeunes

La gestion

Julie Bouchard, directrice générale

Les coordonnatrices

Mireille Auger, service Ressources humaines

Antoine Bégin-Couture, secteur Relations de travail, service Éducation-Animation

François Cloutier, secteur Relations de travail, équipe Juridique, équipe Recherche

Liliane Côté, secteur Condition féminine, Secrétariat général

Josée Gaulin, service Communication, secteur Sociopolitique

Stéphane Gobeil, secteur Relations de travail

Pierre Laurin, secteur Relations de travail, secteur Santé et Sécurité au travail

Christine Longpré, équipe SST, secteur Relations de travail

Marie-Claude Nault, service Organisation syndicale, secteur Négociation

Guillaume Parisé, secteur Organisation du travail et Pratique professionnelle, service Informatique-Documentaire

Jean-François Tremblay, services Administratifs (Comptabilité), services Internes, secteur Sécurité sociale

Les coordonnatrices adjointes

Antoine Côté-Chabot, service Informatique-Documentaire

Sylvain Goyette, services Internes

En date du 20 mars 2025.

NOTES

INÉBRANLABLES FACE AUX DÉFIS DE DEMAIN

UNISSONS-NOUS →

13e CONGRÈS DE LA FIQ
CENTRE DES CONGRÈS DE QUÉBEC
2 — 6 JUIN 2025

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