

en Action

VOLUME 15 NUMÉRO 2 • JUIN 2002

Conseil fédéral
du 3 au 5 juin 2002

FIIQ DE DEMAIN

Mot de la présidente

Après avoir souhaité la bienvenue aux déléguées, la présidente de la Fédération, Jennie Skene, a présenté brièvement les principaux sujets et dossiers traités à ce dernier conseil fédéral avant la période estivale.



« Lors du dernier conseil fédéral, nous avons décidé d'un échéancier de travail pour mener à bien la négociation du renouvellement de notre convention collective. C'est donc avec le dossier négociation que nous amorcerons nos discussions. En effet, nous devons adopter la structure de négociation, structure qui constitue l'épine dorsale du processus

démocratique en temps de négociation. Le Comité exécutif proposera des changements à la structure info-appui, faisant ainsi suite au bilan de la dernière négociation qui avait fait ressortir certaines difficultés dans la transmission de l'information comme dans la rétro-information. Ainsi, nous croyons que les modifications apportées permettront de corriger ces lacunes ».

La présidente a rappelé aux déléguées que les débats sur les orientations traçant la voie vers la FIIQ DE DEMAIN se poursuivront. Au conseil fédéral de mars, les déléguées avaient décidé de reporter l'adoption de ces orientations afin de permettre à chaque équipe locale une meilleure appropriation de l'analyse ayant servi à leur élaboration et conduisant au plan d'action FIIQ DE DEMAIN.

Madame Skene a également indiqué aux déléguées qu'il serait question des finances et des assurances collectives. « À travers le bilan financier vous pourrez constater que nous maintenons le cap sur l'équilibre budgétaire, ce qui est extrêmement exigeant dans un contexte où la demande de services ne cesse de grandir. Quant au dossier des assurances, nous recevons rapport des résultats du sondage effectué en avril quant aux protections offertes par notre régime collectif d'assurance et aux choix à privilégier pour le renouvellement de notre contrat ».

La présidente a fait un tour rapide des autres sujets en discussion, soit l'adoption de la nouvelle déclaration de principes, les élections et, plus particulièrement, l'élection du nouveau comité des jeunes. Les déléguées recevront, entre autres, des rapports d'étape concernant l'équité salariale et la planification de la main-d'œuvre infirmière. Avant de clore, la présidente, Jennie Skene, a rendu hommage à madame Raymonde Bossé, décédée il y a quelques semaines. Madame Bossé, membre fondatrice de la FIIQ, a siégé au Comité exécutif pendant plus de dix ans. Elle a également regretté le décès d'une salariée de la Fédération, Nicole Gosselin.

UN DOSSIER QUI SE POURSUIT

L'équipe FIIQ DE DEMAIN, composée de Daniel Gilbert, responsable politique, de Marie-Andrée Comtois, de Sylvie Dallaire, de Richard Laforest, conseiller-ères et de Benoît Lavallée, coordonnateur, a fait le point avec les déléguées sur les travaux entourant le mandat de FIIQ de demain. L'équipe a, dans un premier temps, rappelé le mandat de l'équipe, puis elle a divulgué aux déléguées les résultats du sondage effectué auprès des infirmières et, finalement, une présentation de l'ensemble des orientations mises en débat lors du conseil fédéral de mars dernier a été faite.



UN SONDAGE FAVORABLE À LA FIIQ

L'équipe FIIQ DE DEMAIN a présenté aux déléguées les résultats du sondage effectué par la firme Léger Marketing auprès de 1001 infirmières et infirmiers du Québec, membres de la FIIQ, et qui visait à mesurer le degré d'adhésion des membres à leur Fédération.

Rappelons que ce sondage s'inscrivait dans le mandat de l'équipe FIIQ DE DEMAIN qui depuis l'automne dernier travaille, à partir d'une large consultation des diverses intervenantes de la FIIQ, à identifier les moyens à mettre en œuvre pour mieux adapter la pratique syndicale de la Fédération aux exigences du contexte actuel. Le Comité exécutif a jugé pertinent, à ce moment-ci, d'aller vérifier directement auprès des membres à quel degré se situait leur sentiment d'appartenance à la FIIQ.

C'est ainsi que la firme Léger Marketing a élaboré, en collaboration avec l'équipe de travail, un questionnaire d'entrevue permettant de mesurer les attitudes des membres à l'égard du syndicalisme, leur perception de l'utilité et de la performance de la FIIQ en regard de leurs conditions de travail et leur degré d'appartenance à leur profession, à leur établissement et, plus généralement, au réseau de la santé. On a également profité de ce sondage pour interroger les membres sur d'autres dossiers sur lesquels intervient actuellement la Fédération, soit la pratique infirmière et la violence en milieu de travail.

D'entrée de jeu, l'équipe a informé les déléguées que le bilan de ce sondage était très positif pour l'organisation et que ce qu'il fallait retenir avant tout c'était la fierté des infirmières à l'égard de leur profession, leur attitude fortement prosyndicale et leur perception positive de l'utilité de la FIIQ en regard de leurs conditions de vie et de travail. De plus, les données recueillies sont encourageantes et stimulantes pour la recherche de nouveaux moyens à mettre en œuvre pour améliorer la pratique syndicale de la FIIQ et elles ouvrent la porte à la réflexion, ce qui est prometteur pour la FIIQ d'aujourd'hui et de demain.

SONDAGE • Quelques faits saillants

Appartenance syndicale

- La voie syndicale est perçue de manière positive par plus de la moitié des infirmières (56 %).
- L'union et la solidarité des infirmières face à leur employeur et au gouvernement est importante (97 %).

Sentiment d'appartenance

- En général, les infirmières sont fières d'exercer leur profession (92 %).
- La grande majorité des infirmières sont fières de travailler dans leur établissement (84 %) et dans le réseau de la santé (72 %).

Utilité et performance de la FIIQ

- De manière générale, l'attitude et les opinions des membres sont positives à l'égard de la FIIQ. Ainsi, plus de la moitié des répondantes ont confiance en la capacité de la FIIQ de régler leurs problèmes (56 %) et pensent que la FIIQ défend bien leurs intérêts auprès du gouvernement (57 %).
- Une forte majorité de membres estiment que la FIIQ défend leurs intérêts auprès du grand public (75 %), déploie les efforts nécessaires pour régler leurs problèmes (66 %), intervient de manière satisfaisante dans les dossiers sociopolitiques (68 %), respecte leurs points de vue (59 %) et communique bien les résultats de ses interventions (72 %).
- Les infirmières sont plus critiques à l'égard des résultats obtenus par la FIIQ. Les dossiers du fardeau de tâche et de la pénurie d'infirmières au Québec étant des dossiers primordiaux pour les infirmières, ce sont ces derniers qui provoquent la plus grande insatisfaction auprès des membres de la FIIQ. Ainsi, le taux d'insatisfaction est de 62 % à l'égard des interventions de la FIIQ concernant le dossier du fardeau de tâche et de 54 % concernant le dossier de la pénurie d'infirmières au Québec.
- Par ailleurs, plus de la moitié des infirmières sont insatisfaites des résultats obtenus par la FIIQ lors de ses interventions (52 %) et des moyens utilisés par la FIIQ pour régler leurs problèmes (51 %).
- La FIIQ est perçue comme ayant une attitude plutôt réactive (60 %) que proactive (36 %).

Satisfaction générale à l'égard de la FIIQ

- Plus de la moitié (55 %) des membres sont satisfaites du travail accompli par la FIIQ au cours des cinq dernières années. Ce résultat constitue un bon taux de satisfaction.

Redéfinition du rôle des infirmières

- Cette responsabilité revient en priorité à l'OIIQ (51 %) plutôt qu'à la FIIQ (21%). Toutefois, l'intervention de la FIIQ dans les dossiers concernant le rôle des infirmières devrait augmenter (69 %).
- La FIIQ doit se préoccuper des dossiers concernant les aspects professionnels du métier d'infirmière (91 %).

Violence en milieu de travail

- Les deux tiers (67 %) des infirmières ont été victimes de violence au travail au cours des cinq dernières années.
- Le quart (26 %) des infirmières ne se sentent pas en sécurité dans leur milieu de travail.
- Les actes de violence ont été perpétrés par des bénéficiaires (63 %) dans la plupart des cas et sont de nature psychologique et verbale (62 %).

Somme toute, l'image que renvoient ces résultats est positive. Les données relatives aux trois facteurs de départ, soit l'attitude prosyndicale, l'appartenance organisationnelle qui est ici très forte et la perception de l'instrumentalité de la FIIQ, suggèrent que le degré d'adhésion des infirmières à la FIIQ est assez fort. Par contre, les données relatives à la pénurie d'infirmières et au fardeau de tâche, deux problèmes cruciaux qui se posent actuellement pour les infirmières, viennent tempérer la perception d'instrumentalité du syndicalisme dans un contexte où les paliers décisionnels sont, à la fois et en même temps, localisés dans l'établissement et délocalisés à la Banque mondiale, au Fonds monétaire international, dans les firmes de cotation, de crédit, etc.

Malgré tout, les infirmières ont exprimé un degré de satisfaction dont, au dire même des expertes de *Léger marketing*, la FIIQ devrait se montrer très fière. Leur expérience leur a en effet démontré que pour une organisation comme la FIIQ, les résultats sont étonnants, surtout quand elles tiennent compte des dures luttes auxquelles les infirmières ont été confrontées. En outre, on peut, en toute modestie, prétendre que le degré de satisfaction serait beaucoup plus fort si la pénurie était résorbée et les fardeaux de tâche réglés, entre autres, par un financement adéquat du système de santé. Or, la FIIQ, ses syndicats et les équipes locales ne font-ils pas tout ce qui est en leur pouvoir pour que cela devienne réalité?

DES ORIENTATIONS...

Vers un plan d'action

Dans ce dossier, onze recommandations étaient en débat. Elles traitaient d'orientations issues de différentes problématiques que la FIIQ rencontre lorsqu'elle veut mieux adapter sa pratique syndicale aux exigences du contexte actuel. Les recommandations s'articulent donc autour de six grandes problématiques. On présente ici l'ensemble des recommandations adoptées par la délégation et les enjeux qu'elles sous-tendent.

Le MILITANTISME, la MOBILISATION et la CONSCIENCE POLITIQUE

« Que la FIIQ encourage et soutienne une pratique syndicale axée sur l'action collective locale, régionale et fédérale dans le respect des syndicats locaux et régionaux. Ainsi, la FIIQ devra axer son action en concordance avec les syndicats locaux et régionaux. »

Parce que les infirmières sont prêtes à s'impliquer et à se battre pour trouver des solutions aux problèmes qui les concernent et défendre leurs intérêts et parce que les solutions aux problèmes d'organisation du travail nécessitent des interventions collectives et locales, la FIIQ et ses syndicats affiliés doivent prendre les moyens pour rejoindre, écouter et soutenir les infirmières dans leur milieu de travail.

Ce déplacement de l'action de la Fédération vers le niveau local ou encore régional impliquera une modification du rôle des ressources de celle-ci. Ces changements sont nécessaires si on veut que les solutions mises de l'avant soient plus personnalisées et tiennent compte de la réalité propre à chaque établissement.

« Que la FIIQ favorise l'implication des jeunes infirmières pour assurer à l'organisation une relève de militantes. »

Le militantisme est la pierre angulaire d'une organisation comme la Fédération. Toute l'organisation doit avoir le souci de préparer une relève militante. Pour ce faire, on doit susciter l'intérêt des jeunes infirmières dans le but de favoriser leur participation et leur implication de façon plus assidue. D'ailleurs, c'est au conseil fédéral que cinq militantes de moins de 30 ans ont été élues au premier comité des jeunes de la FIIQ.

« Que la FIIQ suscite des débats, à tous les paliers de l'organisation, permettant aux militantes d'inscrire les dossiers et les actions de l'organisation dans les grands enjeux sociopolitiques. »

La FIIQ doit être en mesure de faire des choix judicieux pour bien se positionner sur l'échiquier syndical. La Fédération doit aussi, pour demeurer forte et crédible, pouvoir compter sur l'appui du plus grand

ORIENTATIONS

nombre de membres aux décisions prises par les déléguées. Il est donc impératif que toutes voient l'importance de partager l'information, de faire les débats et ainsi favoriser une plus grande adhésion des infirmières aux décisions prises.

Un rapport de FORCE

« Que la FIIQ cherche des moyens de renforcer son rapport de force aux tables centrale et sectorielle de négociation. »

Cette recommandation interpelle la Fédération comme agent négociateur désigné pour les 45 500 infirmières lors des rondes de négociation des secteurs public et parapublic. Ne pas chercher à renforcer le rapport de force, c'est risquer de continuer seule à livrer bataille, c'est risquer d'être aux deuxièmes loges dans la détermination des pourcentages généraux d'augmentation des salaires ou lors de la négociation de la retraite, c'est subir seule les lois matraques, c'est aussi risquer d'être marginalisée de plus en plus par les autres organisations syndicales ou par le gouvernement. À contrario, renforcer le rapport de force, c'est réclamer, avec d'autres organisations syndicales, des ajustements à un régime de négociation insatisfaisant pour la partie syndicale, c'est profiter de l'intérêt que ces organisations syndicales ont manifesté à l'égard de la Fédération compte tenu de sa position stratégique dans le secteur de la santé. C'est aussi prendre des engagements envers les autres et les respecter.

« Que la FIIQ explore la pertinence de nouveaux mécanismes de résolution de conflits applicables au secteur de la santé. »

Cette recommandation interpelle la FIIQ comme acteur national dans la négociation et questionne la mise en place d'un régime de relations du travail plus adéquat. Il est évident qu'il sera plus facile de trouver des solutions et de les faire accepter si l'analyse se fait avec d'autres organisations syndicales. Est-il possible d'envisager un régime de négociation particulier pour les travailleuses jugées essentielles pour assurer les services de santé? D'ailleurs, il en existe un pour les policiers et pompiers, soit : l'arbitrage. Pourquoi l'essentialité des services ne serait-elle pas reconnue? Il existe d'autres mécanismes à explorer et c'est là le sens de cette recommandation.

« Que la FIIQ examine des moyens pour que les membres aient plus d'emprise dans les négociations de leurs conditions de travail et de vie. »

Cette recommandation sollicite l'organisation dans son ensemble et pas seulement le palier local ou régional. Il ne s'agit pas de pelleter les problèmes au niveau local. Au contraire, elle obligera la Fédération à polariser ses énergies et à en consacrer davantage pour soutenir l'action syndicale locale à l'occasion des rondes de négociation nationale, pour supporter les interventions en organisation du travail ou pour négocier les ajustements ou adaptations, s'il y a lieu, à la convention collective. En aucun cas, il n'est question de décentraliser la négociation nationale. Il faut chercher des moyens pour donner plus d'emprise aux membres et aux équipes locales dans la détermination et l'application de leurs conditions de travail et de vie.

Le rapport d'INFLUENCE

« Que la FIIQ examine les façons lui permettant de mieux exercer son rapport d'influence aux niveaux local, régional et national, en s'appuyant sur le fait que les membres sont des femmes, des infirmières, des citoyennes. »

Contrairement à d'autres, cette recommandation interpelle tous les acteurs de l'organisation. Comme représentante des infirmières, l'organisation est reconnue comme étant représentative et crédible sur les sujets touchant la santé et les conditions de travail des infirmières du Québec. Il est nécessaire d'ouvrir un autre espace de représentation appuyé sur le fait que les membres sont à 92 % des femmes. Il y a là un potentiel énorme de représentation et d'influence. Les nombreuses participations de la Fédération à des coalitions féministes deviennent autant de tremplins pour concentrer ses actions.

Certaines des orientations adoptées par les déléguées sont déjà prévues dans la mission générale de la FIIQ ou correspondent aux mandats généraux d'une organisation syndicale comme la Fédération. Mais, il a semblé essentiel pour les déléguées, à cette étape-ci de l'évolution de l'organisation, de formaliser de nouveau certaines de ces grandes orientations, compte tenu que des mesures formelles et précises devront y être associées dans le plan d'action qui sera débattu l'automne prochain lors du conseil fédéral. À suivre!...

Le CLIMAT organisationnel

« Que la FIIQ explore la dynamique du pouvoir au féminin:

- pour en identifier les impacts sur sa vie démocratique;
- pour examiner comment dans cette perspective, l'organisation pourrait mieux soutenir ses leaders locales, régionales et fédérales;
- pour identifier les conditions propres à offrir à ses leaders la latitude indispensable à la prise de décisions éclairées. »

Les enjeux sous-jacents à une telle orientation sont directement liés à la manière dont les déléguées et les militantes entendent revitaliser les débats et soutenir la prise de décisions éclairées propre à tout processus démocratique. Les enjeux d'une telle orientation s'inscrivent également dans la nécessité de mieux soutenir les leaders et d'assurer leur relève.

« Que la FIIQ cherche des moyens à mettre en œuvre pour que les membres et les militantes aient la possibilité de connaître et d'évaluer le contexte sociopolitique dans lequel la FIIQ réalise les mandats. »

Il est apparu à l'Exécutif qu'une meilleure compréhension du contexte dans lequel les organisations syndicales en général et la FIIQ en particulier évoluent permettrait aux militantes de mieux jauger les tenants et aboutissants de leurs demandes. Une évaluation formelle du contexte, qui deviendrait indissociable de la détermination des mandats en instance, faciliterait, à son avis, l'expression d'attentes réalistes et de mandats réalisables.

L'ÉDUCATION syndicale

« Que la FIIQ encourage une pratique syndicale reposant sur une éducation politique qui favorise et développe le sens de la collectivité et un esprit de solidarité à l'intérieur de ses rangs. »

Cette recommandation vise à institutionnaliser l'éducation politique dans nos rangs et à développer une conscience sociale, une culture syndicale, les valeurs collectives plutôt qu'individuelles et la solidarité. Elle servira de cadre structurant de la pratique syndicale de la Fédération.

Les RESSOURCES

« Que la FIIQ s'assure de se doter de ressources financières suffisantes pour assumer les responsabilités inhérentes à sa nature et à sa mission et ce, suite à l'analyse des coûts inhérents au plan d'action FIIQ de demain et à l'élaboration de ces coûts en instance. »

Il est toujours bien délicat de discuter des besoins financiers d'une organisation lorsque sa seule source de financement vient des cotisations des membres qu'elle représente et qu'elle défend. Cependant, l'exercice qui consiste à revoir et corriger les façons de faire à l'interne, afin de maximiser l'utilisation des ressources, ayant été fait à maintes reprises, il est maintenant essentiel que le débat se fasse en explorant d'autres avenues. Au delà des discussions régulières concernant les bilans financiers et les prévisions budgétaires, les déléguées de la FIIQ devront se pencher, sérieusement en congrès, sur des solutions durables pour concrétiser la FIIQ DE DEMAIN.

O RIENTATIONS



M BILAN

Maintenir le cap

La trésorière de la FIIQ, Lise Martel, a présenté le bilan financier de l'année 2001 ainsi que les états financiers vérifiés. Comme les déléguées ont pu le constater par les dépenses effectuées, la Fédération a connu une année 2001 très active. Rappelons à cet égard le congrès triennal de la FIIQ, la période de changement d'allégeance syndicale, le dossier de l'équité salariale, le début des travaux sur la planification de la main-d'œuvre infirmière (PMOI) ainsi qu'une augmentation de la demande de services. Le cap a

été maintenu sur l'équilibre budgétaire. La situation financière de la Fédération est saine et les difficultés financières des années antérieures ont été résorbées. La FIIQ pourra compter sur un climat financier serein pour mener à bien l'ensemble de ses activités. C'est donc par un vote unanime que les déléguées ont adopté les états financiers vérifiés au 31 décembre 2001. La délégation a également pris connaissance du rapport du Comité de vérification interne qui saluait le travail fait par la trésorière et son équipe.

FONDS D'ADMINISTRATION GÉNÉRALE

	2 001 (12 mois)	2 000 (12 mois)
REVENUS		
Cotisations régulières	12 844 645	12 574 225
Intérêts	259 035	154 235
Subventions	41 885	40 160
Autres revenus	<u>12 927</u>	<u>11 230</u>
Total des revenus	13 158 492	12 779 850
DÉPENSES		
Instances et officières syndicales	881 169	753 511
Secteurs		
Négociation	0	0
Relations de travail	5 826 536	5 394 029
Secteurs et services	515 723	493 777
Santé	172 930	177 145
Condition féminine	102 154	106 593
SST	128 770	112 896
TOT	172 671	143 015
Sécurité sociale	<u>197 049</u>	<u>188 204</u>
Total des secteurs	7 115 833	6 615 659
Services		
Éducation-Animation	358 947	329 320
Organisation syndicale	290 154	274 763
Communication-Information	272 577	234 434
Traduction	99 387	89 451
Total des services	1 021 065	927 968
Péréquation	240 831	215 863
Administration	2 945 683	2 923 988
Ressources humaines	<u>538 913</u>	<u>421 100</u>
Total des dépenses	12 743 494	11 858 089
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	<u>414 998</u>	<u>921 761</u>

BILAN AU 31 DÉCEMBRE 2001

	Fonds de défense syndicale	Fonds d'adminis- tration*	Total
ACTIF À COURT TERME			
Encaisse	1 258 544	1 352 698	2 611 242
Placements temporaires	0	3 566 491	3 566 491
Avances de prestations	7 217	0	7 217
Avances au fonds d'administration	118 780	0	118 780
Débiteurs	2 652	1 387 996	1 390 648
Frais imputables au prochain exercice et long terme	0	135 056	135 056
	<u>1 387 193</u>	<u>6 442 241</u>	<u>7 829 434</u>
IMMOBILISATIONS	<u>0</u>	<u>786 328</u>	<u>786 328</u>
ACTIF TOTAL	1 387 193	7 228 569	8 615 762
PASSIF À COURT TERME			
Créditeurs et frais courus	461 700	559 856	1 021 556
Revenus reportés	0	0	0
Développement des ressources humaines	0	104 453	104 453
Avances du FDS	0	118 780	118 780
Dette échéant à moins d'un an	0	0	0
Comptes à payer	2 148	2 562 008	2 564 156
PASSIF TOTAL	463 848	3 345 097	3 808 945
DETTE A LONG TERME	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
	463 848	3 345 097	3 808 945
AVOIR DES MEMBRES			
Surplus accumulé	923 344	2 815 790	3 739 134
Réserve pour négociation	0	778 643	778 643
Réserve pour solidarité	0	(3 109)	(3 109)
Réserve pour instances	0	<u>292 149</u>	<u>292 149</u>
	<u>923 344</u>	<u>3 883 473</u>	<u>4 806 817</u>
PASSIF ET AVOIR	1 387 192	7 228 570	8 615 762

* Réserves solidarité, négociation et instances.

REVENUS ET DÉPENSES DE L'EXERCICE ET SOLDE DES FONDS AU 31 DÉCEMBRE 2001

	Fonds de défense syndicale	Fonds d'adminis- tration	Réserve pour négociation	Réserve pour solidarité	Réserve pour instances	Total
SOLDE DES FONDS						
AU 31-12-00	1 951 774	2 400 792	244 141	(329)	856 231	5 452 609
Redressement	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Solde redressé des fonds au 31-12-00	1 951 774	2 400 792	244 141	(329)	856 231	5 452 609
Revenus de l'exercice 2001	480 781	13 158 492	983 762	40 256	843 986	15 507 277
Dépenses de l'exercice 2001	<u>1 509 211</u>	<u>12 743 494</u>	<u>449 260</u>	<u>43 036</u>	<u>1 408 068</u>	<u>16 153 069</u>
Excédent de l'exercice 2001	(1 028 430)	414 998	534 502	(2 780)	(564 082)	(645 792)
SOLDE DES FONDS AU 31 DÉCEMBRE 2001	<u>923 344</u>	<u>2 815 790</u>	<u>778 643</u>	<u>(3 109)</u>	<u>292 149</u>	<u>4 806 817</u>

N.B. À cause des décimales, il y a un écart d'arrondi.



Maintenir

BILAN Maintenir le cap

BILAN

FONDS DE DÉFENSE SYNDICALE

	2 001 (12 mois)	2 000 (12 mois)
REVENUS		
Contribution du fonds d'administration		
Prestations		
Cotisations régulières	151 060	148 757
Dons	470	35 390
Intérêts	0	15 665
Organisation		
Cotisations régulières	302 225	299 883
Intérêts	27 026	0
Projets spéciaux		
Autres revenus-répartition des pénalités	0	(14 304)
Total des revenus	480 781	485 391
DÉPENSES		
Prestations		
Comité de défense syndicale	687	1 890
Salaires et charges sociales	0	0
Amendes et frais judiciaires	185 989	3 000
Honoraires professionnels	6 373	6 105
Intérêts et frais bancaires	18	34
Autres dépenses	42 055	46 598
Aide financière-grève	0	126 905
	235 122	184 532
Organisation		
Salaires, libérations et charges sociales	653 004	41 338
Frais de déplacement	178 329	138
Frais de location	34 429	207
Frais de reprographie	73 318	57 209
Messagerie et communication	27 736	0
Honoraires professionnels	26 889	14 561
Autres dépenses	4 672	474
	998 377	113 927
Projets spéciaux		
Salaires et charges sociales	0	0
Frais de déplacement	0	0
Aide financière-grève	275 711	(20 024)
Autres dépenses	0	0
	275 711	(20 024)
Total des dépenses	1 509 210	278 435
EXCÉDENT DES DÉPENSES SUR LES REVENUS	(1 028 429)	206 956

RÉSERVE POUR NÉGOCIATION

	2 001 (12 mois)	2 000 (12 mois)
Redressement au 31 décembre 2000	0	0
SOLDE AU DÉBUT	244 141	657 500
CONTRIBUTION DU FAG		
Cotisations régulières	981 887	966 926
Cotisation spéciale	0	0
Autres revenus	1 875	23
Total de la contribution	983 762	966 949
NÉGOCIATION PROVINCIALE		
Salaires et avantages sociaux	260 636	422 248
Frais de déplacement	38 312	70 647
Frais de location	0	3 358
Frais de reprographie	33 185	228 946
Messagerie et communication	5 612	37 338
Honoraires professionnels	88 219	38 834
Publications	0	69 776
Projets spéciaux	0	364
Conseils fédéraux	0	469 760
Autres dépenses	2 844	37 595
Négociation privée	20 450	1 444
Total des frais de négociation	449 258	1 380 310
EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES AVANT CONTRIBUTION	534 504	(413 361)

RÉSERVE POUR INSTANCES

	2 001 (12 mois)	2 000 (12 mois)
REVENUS		
Contribution du fonds d'administration	843 986	847 291
DÉPENSES		
Instances	1 408 070	447 938
EXCÉDENT DES DÉP. SUR LES REV.	(564 084)	399 353

RÉSERVE POUR SOLIDARITÉ

	2 001 (12 mois)	2 000 (12 mois)
REVENUS		
Contribution du fonds d'administration	40 256	41 066
DÉPENSES		
Solidarité	43 036	41 905
EXCÉDENT DES REV. SUR LES DÉP.	(2 780)	(839)

LES MESURES LEGAULT POUR CET ÉTÉ

Les déléguées ont questionné, lors de ce conseil, l'application des mesures incitatives (primes) offertes par le ministre François Legault visant à contrer la pénurie d'infirmières durant la période estivale. Les déléguées ont constaté que l'application de ces mesures par les employeurs était confuse, inégale et parfois obscure. Pour certaines, ces mesures auraient dû s'appliquer à toutes les infirmières pour ne pas créer de surenchère et d'iniquités. Pour d'autres, on dénonçait que les mesures ne soient pas appliquées dans leur établissement malgré la pénurie et les heures supplémentaires effectuées par les infirmières. Les déléguées ont ainsi adopté une proposition demandant à la Fédération de dénoncer publiquement l'application inéquitable de ces mesures.

Maintien du régime actuel

La dernière journée du conseil fédéral, les déléguées ont abordé la question des assurances collectives. Lina Bonamie, responsable politique du dossier, et Francine Tisseur et Aline Michaud, toutes deux responsables du dossier, ont fait une présentation exhaustive du sondage effectué au printemps auprès de plus de 1000 infirmières membres de la FIIQ.

D'entrée de jeu, Lina Bonamie a rappelé que, depuis plusieurs années, le régime d'assurance collective des infirmières a connu de fortes augmentations de primes. C'est ce qui explique, entre autres, que le Comité exécutif ait recommandé qu'un sondage soit fait afin d'évaluer les besoins des infirmières en matière d'assurance collective. Ainsi, on a questionné les infirmières sur des modifications qui généreraient des baisses du taux des primes ou, encore, qui amélioreraient certaines garanties et les résultats de ce sondage ont été présentés selon trois grands points. Toutefois, avant d'aborder chacune des garanties, la responsable politique a fait quelques rappels.

S'assurer, c'est...

se prémunir contre un risque pouvant affecter de façon plus ou moins importante ses revenus.

Un régime d'assurance collective, c'est...

la mise en commun de sommes d'argent versées par chacune des adhérentes à l'intention de l'ensemble des personnes qui ont besoin des garanties du régime pour continuer à vivre décemment. L'assurance collective, c'est aussi de la solidarité entre les membres.

L'anti-sélection, c'est...

lorsque le risque n'est pas partagé par l'ensemble des adhérentes. C'est-à-dire que les adhérentes choisissent le régime qui répond le mieux à leur situation individuelle et non celui qui répond au besoin collectif.

Le régime actuellement en vigueur ne comporte pas d'anti-sélection puisque les primes que versent les infirmières sont mises en commun et utilisées pour le remboursement des prestations.

L'assurance maladie

Une très faible majorité, 50,8 %, des répondantes au sondage désirent modifier la structure du régime, c'est-à-dire qu'elles souhaitent pouvoir choisir les couvertures qui leur conviennent personnellement et, parmi celles-ci, 42 % adhèreraient à un régime amélioré, soit un régime qui couvrirait un plus grand nombre de professionnel-le-s de la santé et dont les montants de remboursement seraient plus élevés.

49,2 % des répondantes ne souhaitent pas de modification à la structure actuelle et, parmi celles-ci, 71 % choisiraient le régime qui est actuellement en vigueur advenant l'implantation d'une nouvelle structure d'assurance.

L'implantation d'une nouvelle structure provoquerait, à cause de l'anti-sélection, une augmentation du taux de prime pour un même type de couverture. C'est d'ailleurs ce qui a grandement influencé les déléguées dans leur choix de ne pas apporter de modification à la structure actuelle du régime d'assurance maladie.

De plus, et de façon très claire, les infirmières questionnées lors du sondage ont rejeté d'emblée toute autre modification au régime d'assurance maladie. On pense ici à la réduction de la coassurance, à l'introduction d'une franchise, à l'ajout d'une garantie d'annulation de voyage, à l'ajout des services de professionnel-le-s, etc.

Les soins dentaires

Les répondantes ont très majoritairement rejeté (80 %) toutes les hypothèses de modification analysées en vue d'offrir : plus de flexibilité, une réduction de prime ou, encore, une amélioration des garanties actuelles. Les infirmières se sont fortement opposées à l'introduction d'une franchise ou à l'augmentation du maximum annuel global.

Les autres modifications

Lors du conseil fédéral de novembre dernier, les déléguées avaient demandé que soient analysées certaines modifications à l'assurance invalidité de longue durée et à l'exonération des primes. En ce qui concerne l'assurance invalidité, c'est très majoritairement que les répondantes ont rejeté la réduction du montant de la prestation qui générerait une baisse de taux mais qui plaçait, en même temps, les infirmières en invalidité dans une situation financière très précaire. Quant à l'abolition de l'exonération des primes pour les infirmières en invalidité, les deux tiers des répondantes se sont prononcées contre.

C'est donc après avoir échangé, questionné et clarifié ces données que les déléguées ont décidé de maintenir le régime actuel et de procéder comme prévu, à l'automne, au renouvellement du contrat.

Pour contrer la violence

ON PASSE À L'ACTION

Passer à l'action, c'est nécessaire pour mettre fin à la violence au travail. Environ 200 déléguées ont participé, avant la tenue de l'instance, à un atelier de sensibilisation, sous le thème : DE L'IMPUISSANCE AU POUVOIR.



Mireille Brais, du Cran des femmes et animatrice de cet atelier, proposait aux participantes de réfléchir ensemble sur les principales situations de violence et d'expérimenter des moyens concrets pour passer d'un sentiment d'impuissance à un sentiment de pouvoir lorsqu'elles sont confrontées à de telles situations. Avec dynamisme et humour, madame Brais a abordé différents moyens de prévenir et de mettre un terme à des situations de violence. Les participantes ont pu témoigner de plusieurs exemples de violence vécus dans leur milieu de travail. Un atelier très apprécié !

LA STRUCTURE DE NÉGOCIATION

UN OUTIL DÉMOCRATIQUE

Avec l'adoption de la structure de négociation, les déléguées ont pris la première décision qui les conduira vers le renouvellement de la convention collective. Comme l'ont rappelé la responsable politique, Lina Bonamie, et le coordonnateur de la négociation, Richard Beaulé, la structure de négociation n'est pas une fin en soi mais plutôt un moyen que l'organisation se donne afin de réussir la négociation. Elle comporte d'une part la structure décisionnelle et d'autre part la structure d'information et d'appui. Rappelons que le but de la structure décisionnelle de négociation est de se donner la capacité de fonctionner et de prendre des décisions dans le respect de la démocratie. Par ailleurs, la structure d'information et d'appui connaît des changements importants, et ce, afin de la rendre encore plus efficace et plus susceptible de bien informer les membres de la Fédération dans un laps de temps relativement court.

La structure décisionnelle

Aux structures décisionnelles de la Fédération, c'est-à-dire le Comité exécutif, composé de huit infirmières et le Conseil fédéral, où siègent près de 600 infirmières, les déléguées ont ajouté le Comité de négociation et le Comité de coordination.

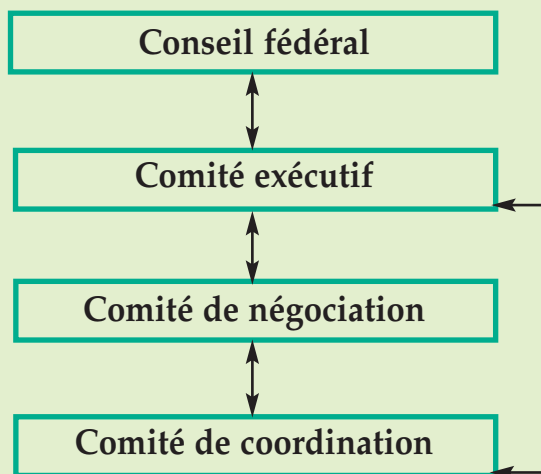
Le comité de négociation

Le comité de négociation constitue l'instance clef de toute structure de négociation. Formé d'infirmières provenant des différents types d'établissements (six des CHP, deux des CHSLD, EPC et CR, trois des CLSC, régies régionales, centres de santé, avant-poste ou dispensaires) et du comité de coordination. Ce comité a la responsabilité première de soutenir les revendications des membres. Il doit, de plus, faire cheminer les propositions et contre-propositions faites aux tables de négociation, guidé en cela par les priorités arrêtées par les membres. Ce comité doit, enfin, faire les choix opportuns qui permettront d'optimiser le rapport de force de la Fédération pour obtenir des améliorations aux conditions de vie et de travail des membres.

Le comité de coordination

Ce comité, composé de deux membres de l'Exécutif et des deux conseillères du secteur Négociation, est en lien avec tous les autres paliers de la structure de négociation et est l'instance qui coordonne l'ensemble des activités relatives à la négociation. Tout au long de la négociation, il fait des recommandations au Comité de négociation tant au plan de la stratégie que sur des questions plus techniques de texte de convention.

STRUCTURE DÉCISIONNELLE



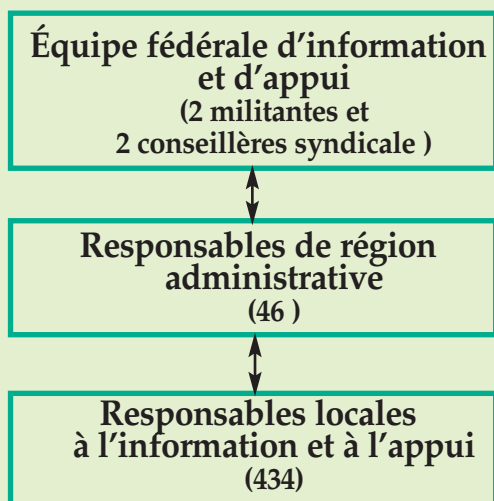
La structure d'information et d'appui

Compte tenu des commentaires formulés et des modifications suggérées lors de l'adoption du bilan de la négociation 1998-2000, les déléguées ont adopté une structure d'information et d'appui de type pyramidal présente à trois niveaux : fédéral, régional et local.

Comme par le passé, chaque accréditation devra se désigner une responsable locale à l'information et à l'appui. L'ensemble de ces responsables locales recevront et transmettront désormais l'information à une responsable de région administrative à l'information et à l'appui. Ces responsables régionales, au nombre de 46, seront choisies sur une base régionale par et parmi les militantes de cette région. Ces responsables de région, quant à elles, seront en contact avec les militantes de l'équipe fédérale d'information et d'appui. Les deux militantes de l'équipe d'information et d'appui seront donc chargées de communiquer avec les responsables de région dont elles auront la responsabilité. Enfin, deux conseillères, une chargée plus spécifiquement de l'information et l'autre travaillant en étroite collaboration avec les militantes de l'équipe fédérale d'information et d'appui, seront aussi assignées à cette structure d'information et d'appui.

Précisons que le rôle et les fonctions de l'ensemble des militantes de la structure d'information et d'appui s'articulent autour de la mise en œuvre des décisions prises par le Conseil fédéral et le Comité de négociation. Comme par le passé, en adoptant la structure de négociation, les déléguées ont misé sur la présence et l'implication des infirmières dans leur négociation.

STRUCTURE INFO-APPUI



Poursuite des travaux sur l'équité salariale

Enfin, les enquêtes !

La deuxième journée de l'instance, Sophie Fontaine, conseillère au secteur Négociation et responsable du dossier de l'équité a présenté un court rapport des travaux faits en intersyndicale et à la Fédération. Depuis la présentation du plan d'évaluation des emplois, lors du conseil fédéral du 13 mars dernier, beaucoup de travail a été réalisé dans ce dossier. Le questionnaire d'enquête, l'organisation et l'analyse du prétest et l'échantillon ont été au cœur des discussions. Les travaux se sont donc poursuivis et c'est au début du mois d'avril qu'un questionnaire faisait l'objet d'une entente entre l'Intersyndicale et le Conseil du trésor.

L'organisation du prétest servant à valider le plan d'évaluation, le questionnaire et la méthode d'enquête a occupé beaucoup de temps en avril. Tous secteurs confondus, plus de 80 personnes, dont quatre pour la FIIQ, ont participé au prétest. Cette étape importante a permis d'apporter des modifications au questionnaire dans l'objectif de faciliter l'étape de la collecte des données



auprès des personnes qui répondront à l'enquête. En parallèle, plusieurs documents ont été produits pour faciliter le travail de collecte des informations : formation et guide à l'intention des enquêteurs et enquêtrices, document préparatoire pour les personnes enquêtées.

Compte tenu de la période estivale, des difficultés de remplacement et de l'initiation des nouvelles embauchées, il a été convenu de ne pas procéder aux enquêtes pendant la période des vacances. Dans la mesure où il s'avérait impossible de procéder à toutes les enquêtes au cours du mois de juin, l'Intersyndicale et le Conseil du trésor ont convenu de d'abord cibler quelques établissements où il serait possible de faire des enquêtes au cours des semaines des 10, 17 et 24 juin. Pendant cette période, près d'une centaine d'enquêtes seront complétées par les infirmières des différentes catégories d'emplois représentées par la FIIQ. L'opération enquêtes reprendra ensuite à la mi-août pour se terminer à la fin du mois de septembre.

Une dizaine de militantes ont été identifiées pour soutenir les infirmières qui répondront au questionnaire et pour participer aux travaux de collecte d'information et d'évaluation des emplois. Quatre d'entre elles seront libérées en juin pour mener à bien la phase des enquêtes. D'autres seront libérées à la fin de l'été pour assurer la poursuite des travaux dans sa phase la plus intensive mais pour l'instant, leur nombre n'est pas encore déterminé puisque le nombre final d'enquêtes n'est pas encore convenu. Ces discussions portant sur l'échantillon global devraient se terminer sous peu.

En terminant, Sophie Fontaine a rappelé à la délégation que les membres choisies pour participer à l'enquête d'équité salariale recevront un document qui les aidera à se préparer à cette journée.

BIENVENUE AUX NOUVELLES ÉLUES

Les membres du nouveau comité des jeunes ont été élues

Cinq jeunes infirmières ont été élues pour relever un nouveau défi, soit celui de représenter les jeunes membres de la Fédération, d'éclairer la Fédération sur la réalité des jeunes infirmières et d'assurer la relève de demain.

La formation de ce comité a suscité beaucoup d'enthousiasme de la part des jeunes infirmières puisque 21 d'entre elles avaient posé leur candidature. Leur implication syndicale est très encourageante pour l'avenir de l'organisation. Il est essentiel pour la Fédération de favoriser la participation et l'implication des jeunes de façon assidue. En ce sens, la Fédération devra assurer aux membres du comité des jeunes un soutien tout au long de leur intégration à ce nouveau comité.

Félicitations aux nouvelles élues

- Danielange Charles
CHUQ, pavillon St-François-d'Assise
- Audrey Émond
Centre Le Jeannois, pavillon Hôtel-Dieu d'Alma
- Isabelle Horth
CHUM, pavillon Saint-Luc
- Isabelle Pouliot
CHUQ, pavillon CHUL
- Réjean Savard
CLSC et Centre d'hébergement Manicouagan (CLSC Aquilon)

Des élections avaient également lieu afin de combler des postes vacants dans trois autres comités.

Comité Fonds de défense syndicale

- Stéphane Gagnon
Centre hospitalier régional de Lanaudière

Comité Éducation-Animation

- Diane Gaze
Hôpital Sacré-Cœur de Montréal, pavillon Albert-Prévost

Comité Santé et Sécurité au travail

- Jean Renaud
Centre hospitalier Robert-Giffard

Félicitations et bon travail !

DÉCLARATION DE PRINCIPES

Lors du dernier congrès de la Fédération, les déléguées ont adopté une recommandation qui visait à inclure, à la *Déclaration de principes* de la FIIQ, des principes et des orientations précisant davantage le sens des luttes et des revendications de la Fédération. Voici le texte modifié de la *Déclaration de principes* et adopté par les déléguées lors de ce conseil fédéral.

PRÉAMBULE

Que ce soit par ses orientations ou encore par ses méthodes d'action, la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec s'engage sur le terrain des luttes syndicales, sociales et économiques à promouvoir une société qui reconnaisse la primauté des droits humains sur les impératifs économiques et qui soit à la recherche d'une plus grande justice, d'une répartition plus équitable des richesses et des pouvoirs et ce, sans affiliation à un parti politique.

En conséquence, la FIIQ s'engage à reconnaître et promouvoir les dispositions incluses dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne.

LA FÉDÉRATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU QUÉBEC

La FIIQ se veut une organisation syndicale qui travaille prioritairement à la défense et à la promotion des intérêts professionnels, économiques et sociaux de ses membres.

Elle se veut un outil collectif de conscientisation et de pression.

UNE ORGANISATION DÉMOCRATIQUE ET ACCESSIBLE

La FIIQ est une organisation démocratique qui favorise par sa structure, l'implication du plus grand nombre de membres dans les prises de décision.

Ses actions s'appuient sur la mobilisation de ses membres, elle s'engage donc à permettre à toutes ses membres d'avoir accès à la même qualité de vie syndicale.

Dans ce sens, elle reconnaît le droit à l'information, à l'éducation syndicale et au choix d'une structure syndicale (locale, régionale ou à sections), comme essentiels pour garantir l'exercice du processus démocratique dans ses rangs.

UNE ORGANISATION QUI RECHERCHE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Tout en tenant compte de la spécificité de ses membres, la FIIQ en matière de négociation et de relations de travail, vise par des actions, à promouvoir et à défendre fermement le droit à la négociation, le droit à des conditions de travail et de vie décentes ainsi que le droit de travailler dans un milieu sain.

UNE ORGANISATION AU CŒUR DE LA SANTÉ

Intervenante dans le milieu de la santé, la Fédération a une responsabilité de premier ordre dans les débats entourant l'accessibilité, la gratuité, l'universalité et la qualité des services de santé. La FIIQ est présente lors des débats entourant les choix à faire dans les services de santé et elle se fait un devoir de dénoncer les abus de toutes sortes. La FIIQ s'engage, à cet égard, à promouvoir et à défendre le droit à la santé pour la population et, pour les infirmières, le droit de soigner dans le respect et la dignité.

UNE ORGANISATION SYNDICALE DANS LA PROMOTION DES DROITS DES FEMMES

La FIIQ reconnaît que l'avancement d'une société ne peut se faire sans la promotion des droits des femmes. À ce titre, elle entend s'impliquer activement et en concertation avec d'autres groupes de femmes pour promouvoir et défendre ces droits et dénoncer publiquement les iniquités et les préjudices causés aux femmes. Plus particulièrement, la FIIQ poursuit la lutte pour contrer la pauvreté et la violence déjà amorcée par le mouvement international des femmes et qui s'inscrit dans une lutte plus globale contre le néolibéralisme et contre une mondialisation qui fait fi des droits humains et des droits des femmes.

UNE ORGANISATION QUI LOGE À L'ENSEIGNE DE LA SOLIDARITÉ

Que ce soit à l'échelle régionale, nationale et internationale, la FIIQ entend participer, initier et renforcer la solidarité avec des groupes syndicaux et communautaires, et ce, dans le respect de ses orientations. La FIIQ entend également renforcer la solidarité entre ses membres.



FIIQ EN ACTION

VOLUME 15, NUMÉRO 2 •
JUIN 2002

Ce journal est publié par le service Communication-Information.

Site Internet : www.fiiq.qc.ca
Courriel : info@fiiq.qc.ca

Publié après chaque instance de la FIIQ, ce journal a un tirage de 45 500 exemplaires. Toute reproduction de textes ou d'extraits doit porter la mention «Reproduit de la publication *FIIQ en Action*». ISSN 0838-4207