



Projet de convention collective Les infirmières se prononcent

La présidente de la Fédération, Jennie Skene, a ouvert le conseil fédéral spécial de mars en rappelant que c'est en novembre 2002 qu'a été lancé le processus de renouvellement de la convention collective des infirmières par la consultation sur les priorités de négociation. Elle a aussi rappelé qu'une analyse de la conjoncture sociopolitique et syndicale ainsi que des principaux enjeux de la prochaine ronde de négociation a alors fait l'objet d'une présentation aux déléguées.

C'est donc en novembre dernier que le Comité exécutif a jugé à-propos de soumettre à l'ensemble des membres les priorités de négociation qui devraient agir directement sur les causes de la crise qui se vit présentement dans le monde infirmier. Pour l'Exécutif, ces priorités devraient également améliorer non seulement les conditions de travail et d'exercice des infirmières, mais aussi assurer à la population des soins de santé accessibles et de qualité.

Après cette première consultation sur les priorités, une deuxième a été menée sur l'avant-projet. C'est donc à partir des propositions adoptées par les membres que les déléguées ont été en mesure de déterminer le contenu d'une partie du projet de convention collective.

Rappelons que les revendications portant sur les taux généraux d'augmentation de salaire, sur la retraite, sur les titres d'emploi, sur l'accessibilité aux postes et sur la reconnaissance de la formation académique seront soumises aux assemblées générales locales en septembre prochain. C'est ainsi que d'entrée de jeu, la Présidente a fait un survol rapide de la conjoncture et a situé les enjeux de la prochaine négociation.

LA CONJONCTURE

OÙ EN SOMMES-NOUS?

Depuis l'automne, le contexte sociopolitique a quelque peu évolué. Du point de vue strictement économique, la fragilité du climat économique est toujours présente et s'est même accentuée à la suite du déclenchement de la guerre contre l'Irak, par le gouvernement des États-Unis. Cette réalité continuera d'affecter la croissance économique mondiale et, par le fait même, le climat économique du Québec.



Du point de vue politique, les dés sont maintenant jetés. L'arrivée au pouvoir d'un gouvernement libéral donne une indication assez claire du moment et du contexte dans lesquels s'amorcera la prochaine ronde de négociation. Sans doute, que le gouvernement Charest préférera placer tous ses joueurs, approfondir sa connaissance de dossiers importants et, surtout, développer une stratégie d'intervention sur les thèmes débattus et les engagements pris ou promesses faites pendant la campagne électorale. Ainsi, il est fort plausible de penser que le déclenchement du processus de négociation se fera à la toute fin de l'automne.

Une autre inconnue demeure: le coût du règlement de l'équité salariale et la volonté réelle du nouveau gouvernement de régler rapidement ce dossier. Une chose est certaine, dès les premières semaines de son mandat, nos questions en tant que travailleuses de la santé devraient trouver réponse.

Par ailleurs, en ce qui a trait aux discussions à venir concernant les taux généraux d'augmentation salariale et le régime de retraite, nous croyons toujours que, malgré les différentes dates d'échéance des diverses conventions collectives appliquées dans le réseau, le gouvernement en place poursuivra la tradition de négocier la question salariale et celle du régime de retraite avec l'ensemble des salarié-e-s de l'État.

L'environnement infirmier, une tendance qui se maintient...

Tel qu'il a été évoqué à maintes reprises, les coupures budgétaires effectuées lors de la dernière décennie, le sous-financement du réseau, l'absence de vision des décideurs, entre autres en regard de la planification de la main-d'œuvre, et la pénurie d'infirmières sont à l'origine de l'état dans lequel se retrouvent le réseau de la santé et les conditions d'exercice de la profession infirmière.

La situation des infirmières est loin de s'améliorer tant en ce qui a trait au déséquilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, qu'à la surcharge de travail qui en découle. Nous le savons, cette charge de travail sans cesse croissante devient à son tour une cause importante des difficultés d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre infirmière. Dans un contexte démographique où la population est vieillissante et où l'accessibilité aux services de santé est sérieusement compromise, il est plus qu'urgent de briser ce cercle vicieux et d'agir positivement sur les conditions de vie et de travail des infirmières.

En ce sens, l'approche audacieuse mise de l'avant par le Comité exécutif et à laquelle les infirmières dans les établissements ont fortement adhéré apparaît être la meilleure voie par laquelle il serait possible d'endiguer le problème majeur de pénurie d'infirmières et de protéger les acquis en matière de soins et de services de santé. En résumé, avec les grandes priorités, il s'agit essentiellement :

- de permettre aux infirmières de bénéficier de plus de temps libre afin de retrouver l'équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle;
- de titulariser toutes les infirmières sur des postes permanents à la fois pour diminuer la précarité, stabiliser les équipes de travail, assurer la continuité des soins et diminuer la charge de travail;

Les priorités **UN RAPPEL**



Les 18, 19, 20 et 21 mars dernier, plus de 600 infirmières, déléguées des établissements, se sont réunies à St-Hyacinthe, en conseil fédéral, pour tenir une instance spécialement consacrée à la négociation de la prochaine convention collective. Lors de ces quatre jours, elles ont débattu des recommandations émanant de la consultation des membres, tenue au cours du mois de janvier dernier, et ont ainsi adopté une partie du contenu du projet de convention collective. Les débats se sont faits, entre autres, autour de grandes priorités de négociation qui, elles, avaient fait l'objet de consultation auprès des infirmières à l'automne 2002.

Notons que ces priorités de négociation, présentées au Conseil fédéral de novembre 2002, avaient fait l'objet d'une très forte adhésion des infirmières. En effet, dans leur ensemble, les priorités proposées ont été adoptées à plus de 95 % par les infirmières. Ce large consensus fut confirmé à nouveau puisque tous les amendements et sous-amendements adoptés lors du conseil fédéral viennent préciser ou enrichir les priorités, sans toutefois en modifier l'objectif initial. Voici donc brièvement un rappel des priorités de négociation et de leurs objectifs.*

Un aménagement du temps de travail...

...Qui, tout en permettant de diminuer le nombre de jours de travail pour toutes les infirmières travaillant à temps complet, assurerait une meilleure conciliation vie professionnelle/vie personnelle. De plus, comme le travail sur les quarts de soir et de nuit est moins attrayant, la réduction de la présence au travail serait plus importante sur ces quarts.

Il est à noter également qu'une légère augmentation du nombre d'heures de travail à chaque jour et le chevauchement des quarts de travail qui en découlerait, faciliteraient l'échange d'information, l'organisation du travail et des soins. Cela contribuerait indéniablement à un allègement de la charge de travail.

De plus, une meilleure compensation pour le temps passé au travail, plutôt qu'avec la famille ou les ami-e-s lors de congés fériés, représenterait une reconnaissance des inconvénients et des contraintes inhérentes au travail de l'infirmière. Cette difficulté à concilier vie professionnelle/vie personnelle peut, pour une grande majorité d'infirmières, perdurer tout au long de leur vie professionnelle et ne serait-il pas juste de la compenser enfin adéquatement!

Finalement, l'adaptation du milieu de travail, entre autres par l'octroi de jours de congés rémunérés supplémentaires, pourrait inciter les infirmières en âge de prendre leur retraite à prolonger leur carrière limitant ainsi les effets pervers de la pénurie d'une main-d'œuvre qualifiée.

Une stabilisation des postes...

...Qui viendrait limiter l'utilisation de la liste de disponibilité dans un contexte de pénurie où, normalement, toutes les ressources disponibles devraient être mises à contribution pour la contrer. Pour la FIIQ, il est clair que l'utilisation à outrance de la liste de disponibilité est nuisible pour assurer une continuité dans les soins et permettre la rétention d'infirmières dans les différents milieux de travail. La stabilisation des équipes de base ferait en sorte que la grande majorité des infirmières bénéficierait d'horaires de travail réguliers et connus à l'avance. Cela aurait également pour effet de permettre aux infirmières d'assurer une plus grande disponibilité au travail.

Ainsi, par l'octroi d'un poste à toutes les infirmières, la stabilisation des postes vise à mettre fin à la précarité d'emploi, aux problèmes de gestion des remplacements et au recours quasi permanent aux heures supplémentaires. La stabilisation des postes a aussi pour but de contrer une surcharge de travail souvent insoutenable et source d'un taux d'absentéisme sans cesse croissant. Finalement, cela rendrait possible la réduction de la période normale de prise du congé annuel, améliorant ainsi les conditions de vie au travail de l'ensemble des infirmières.

Un maintien et un développement des compétences...

...Qui feraient du milieu de travail un lieu d'apprentissage où s'offriraient des perspectives de formation et des possibilités de développer ses savoirs, un lieu motivant et valorisant pour les infirmières.

Actuellement, dans les établissements du réseau de la santé, l'impossibilité de trouver une remplaçante est devenue l'excuse universelle des employeurs pour annuler, reporter ou, tout simplement, ne pas prévoir d'activités de formation. Dans un contexte où la pratique infirmière est de plus en plus complexe et où l'infirmière doit s'adapter rapidement aux changements pharmacologiques, scientifiques et technologiques, la



LA CONJONCTURE

OÙ EN SOMMES-NOUS? (suite)

- d'inclure, à l'intérieur des jours de travail prévus au poste de chaque infirmière, des activités de formation en cours d'emploi pour leur permettre de maintenir et de développer leurs compétences;
- d'implanter, dans tous les établissements, un plan de développement des ressources humaines intégré et structuré et prévoyant, en plus du programme de formation en cours d'emploi, des programmes d'accueil et d'orientation, d'adaptation, d'évaluation et de planification des besoins de formation et de motivation et valorisation;
- de mettre en place tous les moyens possibles de prévention pour faire cesser toute forme de violence en milieu de travail;
- de rendre accessible un service de garde de jour, de soir et de nuit, 7 jours par semaine, afin de faciliter l'expression de la disponibilité des infirmières sur ces plages horaires non usuelles.

La prochaine ronde de négociation ne sera pas nécessairement facile puisqu'elle s'inscrit dans un contexte où les enjeux sociopolitiques sont grandement influencés par la privatisation, la déréglementation, le désengagement de l'État.

En ce sens, le caractère novateur des demandes exigera une implication et une mobilisation soutenues. Aucun effort ne devra être ménagé pour convaincre les employeurs et le gouvernement que les infirmières veulent des conditions de vie et de travail propices à une carrière enrichissante et valorisante. Toutes, ne voulons-nous pas un milieu de travail où nos droits collectifs et individuels, comme infirmière, sont reconnus et respectés et où nous ne craignons pas d'inviter nos filles et nos garçons à y faire carrière.

Jennie Skene,
présidente



formation en cours d'emploi est plus que nécessaire et exige des employeurs une vision globale et une planification rigoureuse.

Ainsi, cinq jours additionnels de formation en cours d'emploi par année à l'intérieur même des jours de travail prévus au poste, pour toutes les infirmières, détentrices d'un poste à temps complet ou à temps partiel, feraient en sorte qu'elles seraient mieux outillées pour répondre aux besoins et aux attentes en constante évolution.

C'est par un plan de développement des ressources humaines formel, structuré et intégré, ainsi que par la création d'un comité paritaire local dans tous les établissements de santé que devraient être garantis l'élaboration, la réalisation et le suivi des besoins et des activités de formation. Il est temps que la formation continue et les programmes d'accueil, d'orientation, de motivation et de valorisation redeviennent pour l'infirmière un moyen de maintenir ses compétences, de favoriser son cheminement professionnel, de progresser et de faire face aux nouveaux défis.

Finalement, dans le contexte actuel, une accessibilité plus grande aux postes, c'est-à-dire la reconnaissance de l'expérience et de l'expertise lors de l'octroi de postes, doit certainement faire partie des priorités à défendre. Dans le cadre de la planification de la main-d'œuvre infirmière, le cheminement professionnel et l'accroissement des possibilités de carrière sont aussi des éléments importants. C'est par le biais d'une étude en profondeur de la classification des emplois d'infirmière, des exigences donnant accès aux différents titres d'emploi et de l'adéquation des fonctions d'infirmière avec la formation académique acquise que ce dossier sera analysé. Ces questions seront ensuite discutées et débattues plus à fond à l'automne, d'abord par les déléguées, puis par les membres, lorsque les travaux du Comité conjoint sur la classification des emplois d'infirmière seront terminés.

Une prévention plus intégrée de la violence en milieu de travail...

...Afin que toutes les infirmières travaillent dans la dignité et dans un milieu exempt de violence. L'impact de la violence sur la santé des infirmières est trop important pour ne pas la prévenir ou la faire cesser et cela, par tous les moyens. C'est par l'implantation d'un programme de prévention dans tous les établissements, programme ayant pour but d'assurer la sécurité du personnel et des lieux ainsi que la formation des

ressources du milieu, qu'une prévention efficace de la violence prendra forme. C'est également par l'introduction, dans la convention collective, d'un processus conjoint d'analyse et de traitement des plaintes en matière de violence et par l'implantation d'une politique pour contrer la violence en milieu de travail qu'il devrait être possible d'y mettre fin dès ses premières manifestations et ainsi d'assainir les milieux de travail.

Un règlement accéléré des litiges...

...Pourrait se faire en simplifiant et en facilitant le processus de nomination des arbitres et le déroulement des auditions de grief. Un processus d'arbitrage accéléré pour les litiges de moindre impact pourrait être aussi introduit. Cela serait certainement positif pour les membres concernées. En effet, les trop longs délais entre le dépôt d'un grief et son règlement détériorent le climat de travail et représentent souvent, pour les salariées lésées, une perte temporaire des droits prévus à la convention collective.

De plus, l'introduction de l'arbitrage médical pour les litiges en matière d'invalidité permettrait de déjudiciariser le processus de règlement de ce type de mécontentements et de mieux protéger les infirmières en invalidité lors de contestation de leurs droits par l'employeur.

Un accès plus facile à des garderies en milieu de travail...

...Permettrait une meilleure conciliation famille/travail et augmenterait l'expression de disponibilités sur des plages horaires moins attirantes comme le soir, la nuit et les fins de semaine. De plus, l'impossibilité pour plusieurs infirmières de répondre à la demande de travail sur ces quarts de travail entretient une forme de précarité d'emploi. Ainsi, non seulement dans leur propre intérêt, mais aussi dans l'intérêt d'un réseau de la santé aux prises avec une rareté de ressources, les infirmières qui rencontrent des difficultés à concilier leur rôle de parent et celui de travailleuse devraient pouvoir avoir accès à une aide mieux adaptée à leurs besoins.

En terminant...

...Ces six priorités constituent la pierre d'assise du projet de convention collective des infirmières. Elles n'ont d'autre objectif que de donner des conditions de travail qui feront en sorte que les infirmières seront non seulement en nombre suffisant, mais également en santé et motivées pour dispenser des soins de qualité à une population qui en aura de plus en plus besoin.

* Pour plus d'information voir le FIQ en Action, volume 15, numéro 3, novembre 2002, ou, encore, visiter le site Internet de la Fédération : www.fliq.qc.ca.

Pour les infirmières, un virage déterminant

Une approche audacieuse

Dans un premier temps, il est important de préciser que chacune des recommandations adoptées par les déléguées, maintient intégralement les principes guidant le modèle d'aménagement du temps de travail et de stabilisation des postes proposé par le Comité exécutif. D'ailleurs, plusieurs recommandations furent même adoptées à l'unanimité. Deux modifications ont été apportées par les déléguées aux recommandations prioritaires portant sur l'aménagement du temps de travail et la stabilisation des postes. Il s'agit du maintien

Rappelons que le Comité exécutif avait mis en débat 62 recommandations portant sur les 6 priorités de l'avant-projet. Lors du conseil fédéral spécial de mars, toutes ces recommandations ont été adoptées, la plupart d'ailleurs, dans leur forme initiale. Les solutions suggérées sont directement branchées sur la réalité infirmière et correspondent indéniablement aux besoins de la grande majorité d'entre elles.

de la rémunération de la prime de soir et de celle de nuit en plus des congés hebdomadaires supplémentaires et de l'ajout de modalités quant au moment de la prise de ces congés additionnels.

D'autres propositions sont venues se greffer aux demandes déjà incluses à l'avant-projet. Moins directement en lien avec les demandes prioritaires, mais se référant toutefois au même sujet, elles visent, entre autres, la

rémunération au taux double des heures supplémentaires effectuées la fin de semaine et l'addition d'une sixième semaine de congé annuel après 25 ans de service.

En ce qui a trait au plan de développement des ressources humaines, ce sont des demandes concernant le délai de mise en place du comité paritaire local de développement des ressources humaines, les montants alloués au programme de motivation et de valorisation et les modalités entourant la planification des activités de formation pour les salariées travaillant sur les quarts de soir et de nuit qui ont été ajoutées aux recommandations proposées par le Comité exécutif.



Les priorités touchant la prévention de la violence, l'accélération du règlement des litiges ainsi que l'accès à des garderies en milieu de travail ont, elles aussi, fait l'objet d'un large consensus. Des modifications touchant la création d'un comité pour contrer la violence au travail, l'ajout de contraintes pour forcer les employeurs à accélérer le processus de nomination d'un arbitre de grief et l'obligation de respecter un délai pour l'implantation d'un service de garde en milieu de travail ont été apportées à l'avant-projet présenté.

D'autres demandes

Il faut se rappeler que l'avant-projet présenté aux déléguées au conseil fédéral de décembre ainsi qu'aux assemblées générales locales en janvier dernier comportait un deuxième volet de revendications. Au nombre de 44, d'ordre plus général et sans lien direct avec les priorités, ces demandes portaient sur l'harmonisation du contenu de la convention collective avec différentes lois (Loi sur les normes du travail, Loi introduisant l'union civile..., etc.) et sur la résolution de certains problèmes actuellement rencontrés lors de l'application de la convention collective. Bien que quelques-unes d'entre elles furent précisées ou élargies par l'adoption d'amendements, toutes ces demandes ont été adoptées et feront partie du projet de convention collective. Globalement, ces modifications ont pour but d'élargir certains droits parentaux, d'ajouter des congés sociaux ou, encore, de reconnaître la réalité particulière des salariées oeuvrant auprès d'une clientèle présentant des troubles cognitifs.

Les nouvelles propositions

Les déléguées ont aussi ajouté à l'avant-projet de nouvelles propositions adoptées par les assemblées générales locales. Ces revendications visent principalement :

- **à faciliter la vie syndicale et à améliorer le service aux membres :**
 - en élargissant, par exemple, l'accès aux libérations pour activités syndicales.
- **à améliorer l'organisation du travail :**
 - en éliminant, entre autres, les quarts de travail incomplets et en obligeant les employeurs à remplacer les absences.
- **à mieux concilier vie familiale ou personnelle et vie professionnelle:**
 - en garantissant, plus particulièrement, le droit d'effectuer tous ses jours de travail de manière consécutive lorsqu'on travaille de nuit;

- en offrant plus de latitude pour la prise du congé compensatoire (congé férié), du congé annuel, du congé sans solde de 4 semaines ou des congés de maladie pour motif personnel.
- **à compenser adéquatement les inconvénients :**
 - en apportant, notamment, des modifications au paiement des primes de soir et de nuit lorsque la salariée n'effectue pas tout son travail sur ces quarts, en augmentant la prime de garde, en octroyant une prime de 50 \$ par quart de travail lorsqu'une infirmière accepte d'assurer un service de fin de semaine additionnel et en apportant des améliorations substantielles aux bénéfices et primes d'isolement pour les infirmières oeuvrant en région éloignée.
- **à préciser certaines règles concernant les mesures spéciales et la sécurité d'emploi :**
 - en instaurant le respect du rayon de 50 kilomètres lors de la supplantation ou du remplacement chez un même employeur ainsi que le droit à une période d'orientation ou de formation lors de supplantation.
- **à favoriser la prise de congé annuel :**
 - en élargissant le droit au congé annuel pendant la période de réadaptation (retour progressif).
- **à bonifier les modalités du régime d'assurance salaire :**
 - en ajoutant le montant de certaines primes dans le calcul de l'indemnité d'assurance salaire de la salariée à temps partiel;
 - en augmentant le nombre annuel de congés de maladie à 12.
- **à élargir la contribution de l'employeur à certaines dépenses liées à l'emploi :**
 - en s'assurant, entre autres, que toutes les infirmières requises d'utiliser leur automobile personnelle pour leurs déplacements puissent bénéficier d'un stationnement gratuit, en ajustant annuellement le montant accordé par kilomètre et en indexant ce montant en fonction de l'IPC automobile.
- **des demandes d'ordre plus général portant :**
 - sur les modalités d'entrée en fonction sur un poste; sur les périodes de versement des salaires; sur la possibilité d'obtenir un congé sans solde pour participer à de l'aide humanitaire; et sur la possibilité d'obtenir un congé partiel sans solde pour enseigner.

Toutes ces revendications seront traduites dans le projet de convention collective des infirmières. Elles seront portées et défendues à la table de négociation par l'équipe de négociation. Comme mentionné antérieurement, la consultation sur la question salariale, sur la retraite et sur la classification des emplois se fera à l'automne. Notre prochain rendez-vous est donc prévu à ce moment-là! En juin, au conseil fédéral, un suivi du dossier sera fait et vous en serez informées par le biais du FIIQ en Action. C'est à suivre...

UNE CONSULTATION FRUCTUEUSE

Au cours du mois de janvier dernier, les infirmières de tous les établissements affiliés à la FIIQ ont participé à des assemblées générales locales afin de débattre des recommandations de l'avant-projet de convention collective, de se prononcer sur les recommandations prioritaires et d'y apporter de nouvelles propositions. Plus de 1000 nouvelles propositions ont d'ailleurs été recueillies et colligées à la suite de cette consultation. Trois cent vingt-deux établissements ont fait parvenir leur cahier de consultation à la Fédération, signifiant par le fait même qu'une très forte proportion d'infirmières a eu l'occasion de prendre part activement à cette première étape dans le processus de l'élaboration du projet de convention collective 2003. Espérons que les infirmières seront aussi nombreuses lors de la prochaine consultation prévue pour l'automne!



FIIQ EN ACTION

VOLUME 16, NUMÉRO 1 • MARS 2003

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