



Spécial négociation

POSTE-PUBLICATION
Convention 40007983
(adresse de retour)
FIIQ-QUÉBEC 1260 boul. Lebourgneuf
Bureau 300, Québec, QC G2K 2G2

en Action

VOLUME 17 NUMÉRO 5 NOVEMBRE 2004

DE NOS DIVERSITÉS construisons notre unité

« J'espère que vous vous êtes bien reposées lors de la période estivale, car l'année qui s'annonce sera très occupée ». C'est par ces mots que Jennie Skene, présidente de la FIIQ, a ouvert le Conseil fédéral spécial négociation qui s'est tenu à St-Hyacinthe les 19 et 20 octobre dernier. Par cette ouverture, elle voulait en dire beaucoup. Ainsi, les vagues de votes visant les fusions des unités d'accréditation se poursuivront en 2005 permettant à la Fédération d'accueillir des nouvelles membres. Pour sa part, le secteur Négociation a beaucoup de pain sur la planche. D'une part, il devra compléter le dépôt de notre projet de convention collective en traduisant en texte de convention les revendications relatives à la classification des emplois que nous aurons adoptées au cours de cette instance. Il devra par la suite continuer à préparer la négociation de la convention collective en harmonisant les demandes des professionnelles en soins que la Fédération représentera et soutenir les négociations locales qui débiteront dans certains établissements.

« Heureusement, a-t-elle ajouté, l'automne amène aussi des bonnes nouvelles ». La présidente a alors donné les premiers résultats disponibles sur les fusions d'accréditations. Les déléguées ont ainsi pu apprendre que sur cinq établissements, quatre avaient voté pour des syndicats affiliés à la Fédération. « Nos équipes travaillent extrêmement fort et leurs efforts sont récompensés. Cela donne de l'énergie afin de poursuivre dans les vagues qui s'en viennent. Et même quand on croit que l'on ne gagnera pas, il ne faut pas baisser les bras », a insisté Jennie Skene.

Par ailleurs, la présidente a souligné que le soleil d'été n'avait pas eu d'effet positif sur le gouvernement Charest. « L'automne politique sera marqué tout particulièrement par le projet de loi n° 61 sur les partenariats public-privé (PPP). Nous sommes radicalement opposées à un projet de loi qui viendrait affaiblir le contrôle de l'État sur les services publics et parapublics. L'État ne peut pas être qu'un distributeur de contrats. Le Forum alternatif organisé par le Réseau de Vigilance l'a bien véhiculé ».

Ce Forum a permis de rassembler des militantes et des militants de divers milieux qui ont décidé de continuer et d'accentuer la mobilisation contre les pratiques néolibérales du gouvernement Charest. Dans le même ordre d'idées, la présidente a mentionné que la Fédération ne voulait pas de baisse d'impôts avant d'avoir l'assurance que des investissements adéquats étaient injectés entre autres dans la santé, l'éducation et la lutte contre la pauvreté.

Jennie Skene a aussi lancé un appel à la solidarité dans le processus de classification des infirmières. « Profitons de ce dossier pour ouvrir la voie à une carrière plus intéressante pour nos membres et à la pleine reconnaissance de leur expérience et de leur expertise ».

Elle a conclu sur l'importance d'éviter les déchirements entre les membres, actuelles et à venir. « Trouvons ce qui nous rassemble au lieu de s'arrêter à nos différences, trouvons-nous un dénominateur commun. Il importe de développer une plus grande collaboration entre les infirmières, les infirmières auxiliaires, les inhalothérapeutes et les autres professionnelles en soins qui feront de la FIIQ+ une grande force syndicale. De nos diversités construisons notre unité ».



Une pétition contre la violence faite aux femmes



Amnistie internationale est présentement dans une vaste opération mondiale qui vise à forcer les gouvernements à investir à long terme dans des campagnes de sensibilisation et d'éducation pour contrer la violence faite aux femmes. Au Québec, la Fédération des femmes du Québec a décidé de répondre à cette invitation en faisant circuler, elle aussi, la pétition. Le but : amasser des milliers de signatures qui seront déposées au gouvernement du Québec le 6 décembre prochain, date anniversaire de la tuerie de Polytechnique qui a eu lieu en 1989.

Lise Martel, responsable du dossier solidarité, est venue lancer le message aux déléguées. Elle a rappelé que la Fédération travaille depuis plusieurs années pour contrer la violence faite aux femmes et qu'il faut continuer à le faire. « Ayons un coup de cœur pour les autres femmes du Québec et signons en grand nombre cette pétition ».

Pour signer cette pétition, contacter votre équipe locale avant le Conseil fédéral des 30 novembre, 1 et 2 décembre prochain.

La classification des emplois

POUR UN EXERCICE INFIRMIER RICHE DE POSSIBILITÉS

La pratique infirmière est à un point tournant de son évolution et les revendications en lien avec la classification des emplois doivent s'arrimer à la réalité des milieux. Voilà la conviction qui a habité les membres de l'équipe qui ont travaillé sur ce dossier.



L'un des objectifs qui furent poursuivis à travers le développement de ce premier modèle de cheminement professionnel est celui de la reconnaissance de la place des infirmières de formation collégiale et de formation universitaire, non seulement en fonction d'un titre d'emploi mais également, et surtout, à partir des rôles, tâches, fonctions et responsabilités s'y rattachant. Il s'agissait donc de reconnaître la place de chacune de la manière la plus objective possible.

L'approche visant la détermination de titres d'emploi sur la base des rôles, tâches, fonctions et responsabilités plutôt qu'en fonction du lieu d'exercice, vise aussi à permettre la mise en place d'une structure salariale plus juste et plus équitable pour l'ensemble des infirmières du réseau. C'est dans cette perspective, que s'inscrit le retrait du titre d'emploi infirmière bachelière qui, loin de nier la valeur du baccalauréat, permettra aux infirmières détenant cette formation académique soit de bénéficier de l'échelle de salaire universitaire, comme c'est le cas actuellement pour plusieurs d'entre elles, soit de bénéficier d'une autre échelle salariale en fonction du titre d'emploi où elles pourraient être reclassifiées.

Finalement, le modèle proposé assurera, dans son ensemble, un exercice infirmier riche de possibilités et de défis, un exercice infirmier stimulant et attrayant pour l'ensemble des infirmières du Québec.

Lina Bonamie, responsable politique du dossier de la négociation.

nouveau modèle

objectifs poursuivis

Le dossier de la « classification des emplois d'infirmière » constitue la dernière étape de l'élaboration du projet de convention collective que la Fédération entend défendre lors de la prochaine ronde de négociation. Rappelons que les revendications découlant des six priorités, soit *l'aménagement du temps de travail, la stabilisation des postes, le maintien et le développement des compétences, la prévention de la violence, le règlement accéléré des litiges et l'accessibilité à des garderies en milieu de travail*, ont déjà fait l'objet d'un dépôt en juillet 2003 et que celles visant les salaires et le régime de retraite ont été déposées en mars 2004.

Depuis le mois de juin, une quatrième et dernière consultation auprès des membres s'est tenue sur la base des 45 recommandations proposées par le Comité exécutif lors du conseil fédéral de mai dernier. À la suite de cette consultation, plus d'une centaine d'amendements et de nouvelles propositions ont été recueillis puis mis en débat, lors de l'instance, en plus, bien sûr, des recommandations qui avaient été proposées par le Comité exécutif.

Ainsi, pour compléter le projet de convention collective, les déléguées ont adopté le modèle proposé quasi intégralement.

Avant d'aller plus loin, il n'est pas inutile de rappeler les objectifs poursuivis ainsi que les principes directeurs qui ont guidé l'élaboration du modèle de cheminement professionnel clinique pour les infirmières.

Rappelons que l'étude sur la classification des emplois d'infirmière émane du mandat prévu à la lettre d'entente de la convention collective portant sur la classification des emplois d'infirmière, sur les exigences donnant accès aux différents titres d'emploi et sur l'adéquation des fonctions d'infirmière avec la formation académique acquise. Devait également être traduite en revendications, la recommandation adoptée par les déléguées, en novembre 2002, à l'effet de réviser le processus d'octroi des postes pour que soient considérées à leur juste valeur l'expérience et l'expertise des infirmières.

Dans l'accomplissement de ces mandats, la Fédération s'est donné comme objectif d'apporter des correctifs à des difficultés identifiées depuis plusieurs années. Ainsi, la mise en place de solutions aux problèmes reliés à l'accessibilité aux postes et à la reconnaissance de la valeur de chacun des savoirs (savoir, savoir-faire, savoir-être) lors du processus d'octroi de postes devenait impérative. Il apparaissait aussi très important d'assurer une utilisation plus judicieuse des compétences des infirmières et d'accroître les gains en matière de formation additionnelle et de formation en cours d'emploi.

Pour la Fédération, l'atteinte de ces objectifs, en plus d'apporter des solutions à des problèmes récurrents, permettrait d'accroître les opportunités de carrière clinique pour l'ensemble des infirmières, améliorant ainsi l'attraction et la rétention des infirmières sur le marché du travail.

L'élaboration de ce modèle de cheminement professionnel clinique a été réalisée à partir des différents constats posés en regard de l'évolution de la pratique infirmière, de la revue de la littérature, d'une cueillette de données basée sur tout près de 1500 descriptions de tâches et affichages de postes ainsi que sur les questionnaires relatifs à la classification des emplois.

FIIQ EN ACTION

VOLUME 17, NUMÉRO 5 • NOVEMBRE 2004

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

6 principes

À la suite de ces travaux, il est apparu incontournable d'illustrer de manière concrète les possibilités de cheminement professionnel clinique pouvant s'offrir aux infirmières. Ce modèle devait correspondre aux réalités des milieux, répondre aux préoccupations des infirmières et tenir compte de l'évolution de la profession infirmière. Six principes directeurs ont alors été identifiés et sont devenus la pierre d'assise du modèle :

Premier principe

LE REGROUPEMENT DES TITRES D'EMPLOI EN FONCTION DE LA DIVERSIFICATION DE LA PRATIQUE INFIRMIÈRE.

Il s'agit ici de tenir compte de l'évolution de la discipline infirmière, de la pratique infirmière, de la révision professionnelle et des nouveaux programmes de formation. C'est à partir de cette réalité qu'est née l'idée de regrouper la pratique infirmière en deux grandes familles : l'infirmière généraliste et l'infirmière spécialiste.

Deuxième principe

L'ADÉQUATION ENTRE LES RÔLES, LES TÂCHES, LES FONCTIONS, LES RESPONSABILITÉS ET LES SAVOIRS ACQUIS PAR LES INFIRMIÈRES POUR CHACUN DES TITRES D'EMPLOI. Il doit donc y avoir concordance entre les exigences formulées par les employeurs et la nature des rôles, tâches, fonctions et responsabilités propres à chacun des titres d'emploi. L'utilisation adéquate de tout le potentiel des infirmières doit aussi être favorisée. C'est en ce sens que certains titres d'emploi ont été regroupés et que de nouveaux ont été introduits.

Troisième principe

L'AMÉLIORATION DE L'ACCESSIBILITÉ AUX DIFFÉRENTS TITRES D'EMPLOI. Des passerelles d'un titre d'emploi à un autre ont été introduites pour éviter la segmentation, la division et le cloisonnement de la pratique. Pour ce faire, la notion d'équivalence d'expérience pour compenser les années de formation manquantes est suggérée lors de l'octroi de postes dans certains titres d'emploi.

Quatrième principe

LA PRÉPONDÉRANCE DE L'ANCIENNETÉ LORS DE L'OCTROI DES POSTES. On veut limiter l'arbitraire patronal et rendre plus objectif le processus d'octroi de postes en réduisant au minimum les critères subjectifs, exagérés, abusifs et injustifiés et dans certains cas en les éliminant.

Cinquième principe

LA RÉMUNÉRATION DE TOUTE FORMATION ADDITIONNELLE QU'ELLE SOIT REQUISE OU NON PAR L'EMPLOYEUR. Puisque les infirmières intègrent leurs savoirs dans leur pratique quotidienne, cette valeur ajoutée dans la prestation des soins doit non seulement être reconnue et revalorisée, mais elle doit aussi être rémunérée.

Sixième principe

L'ÉTABLISSEMENT DES ÉCHELLES SALARIALES À PARTIR DES RÔLES, TÂCHES, FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS. Cette façon de déterminer les échelles de salaire permettrait d'éliminer toute iniquité entre deux infirmières qui, dans les faits, remplissent les mêmes rôles, tâches et fonctions et assument les mêmes responsabilités. Cependant, pour les titres d'emploi d'assistante de la supérieure immédiate et de conseillère en soins où la notion d'équivalence d'expérience est introduite, il demeure important de spécifier qu'aux fins de la rémunération, le niveau de formation académique reconnu est le baccalauréat.

MODÈLE DE CHEMINEMENT PROFESSIONNEL CLINIQUE

INFIRMIÈRE GÉNÉRALISTE		INFIRMIÈRE SPÉCIALISTE
Infirmière <ul style="list-style-type: none"> Diplôme d'études collégiales 	Assistante de la supérieure immédiate <ul style="list-style-type: none"> Baccalauréat Grille d'évaluation 	Infirmière clinicienne spécialisée <ul style="list-style-type: none"> Diplôme universitaire de 2^e cycle
Infirmière chef d'équipe <ul style="list-style-type: none"> Diplôme d'études collégiales 	Infirmière conseillère en soins <ul style="list-style-type: none"> Baccalauréat Deux ans d'expérience Équivalence d'expérience 	Infirmière praticienne spécialisée <ul style="list-style-type: none"> Diplôme universitaire de 2^e cycle
Infirmière en avant-poste ou en dispensaire <ul style="list-style-type: none"> Diplôme d'études collégiales 	Infirmière conseillère clinique <ul style="list-style-type: none"> Baccalauréat Quatre ans d'expérience 	
	Infirmière 1^{re} assistante en chirurgie <ul style="list-style-type: none"> Baccalauréat et certificat en soins périopératoires 3 ans d'expérience au bloc opératoire dont 1 an dans la discipline chirurgicale concernée 	



UN LARGE CONSENSUS

Fondamentalement, le modèle de cheminement professionnel clinique proposé a fait l'objet d'un très large consensus. En effet, toutes les recommandations proposées par le Comité exécutif ont, après discussion, été adoptées à très forte majorité par les déléguées.

Certaines recommandations ont cependant été modifiées. Il s'agissait essentiellement d'apporter des précisions à la définition de certains titres d'emploi, d'établir que les coûts de la formation spécifique exigée seraient assumés par l'employeur, d'assurer un suivi syndical lors du processus de reclassification et d'intégration des salariées dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus.

Toutes ces revendications seront donc traduites dans le projet de convention collective puis déposées, dans les prochaines semaines, au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux. Pour la Fédération les conclusions du dossier de la classification des emplois d'infirmière répondent, sans aucun doute, aux intérêts collectifs des infirmières du Québec.

ÉQUITÉ



LE TRAVAIL REPREND

En effet, Richard Beaulé, porte-parole à la négociation, et Sophie Fontaine, responsable du dossier de l'équité salariale, ont expliqué à la délégation que depuis la rentrée, des rencontres se tiennent en intersyndicale sur une base régulière avec le Conseil du trésor pour déterminer le cadre juridique et fonctionnel qui permettra de reprendre et de conclure les travaux portant sur l'équité, et ce, dans les meilleures conditions et les meilleurs délais.



LES OFFRES UN REJET

Partageant une déception parfaitement justifiée, Richard Beaulé, porte-parole et coordonnateur à la négociation nationale, de même que Linda Perron, également coordonnatrice à la négociation, sont venus présenter les « offres patronales » dans le cadre du renouvellement de la convention collective des membres.

du gouvernement et des employeurs : UNANIME

Les demandes des employeurs

Linda Perron, coordonnatrice à la négociation, a, pour sa part, expliqué le dépôt du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS). Les associations d'employeurs, représentées par le CPNSSS aux fins de la négociation, ont exposé leurs demandes sans vraiment se soucier de répondre à celles que la FIIQ avait déposées en juillet 2003. Divisées en cinq grands thèmes, les propositions patronales sont à l'effet de :

Rechercher les moyens pour améliorer l'offre de travail

Aucun moyen concret n'est mis de l'avant par le CPNSSS, tout au plus ses représentants invitent-ils la FIIQ à entreprendre des échanges et mener des discussions sur les moyens à privilégier pour favoriser une plus grande présence au travail de la part du personnel du réseau. Il est à craindre que les moyens privilégiés par les employeurs pour y parvenir diffèrent de ceux avancés par la Fédération.

Simplifier l'application de la convention collective

Pour ce faire, le CPNSSS propose notamment la fusion des conventions collectives (CHP - CLSC - CHSLD - EPC - CR - CPEJ - Agences de développement de réseaux locaux), l'uniformisation parmi toutes les conventions collectives du réseau des grands régimes tels que la sécurité d'emploi, les droits parentaux, les droits sociaux ainsi que la reconnaissance de l'ancienneté des cadres. En revanche, rien ne garantit que cette uniformisation sera favorable aux salariées.

Réviser le régime d'assurance salaire

Pour ce faire, le CPNSSS propose notamment de prolonger de 15 à 130 jours de travail la période requise pour qu'une salariée puisse se qualifier à nouveau aux prestations d'assurance salaire. Il propose aussi que la procédure de retour au travail puisse être initiée par l'employeur sur simple avis d'un médecin. Il s'agit donc d'un resserrement inquiétant du contrôle que les employeurs souhaiteraient exercer sur les personnes en assurance salaire.

Favoriser une gestion plus efficiente des ressources humaines et financières

Toujours à la recherche de façons de diminuer les coûts, le CPNSSS demande, entre autres, que le congé à traitement différé puisse se prendre uniquement à la fin de la période de contribution, que les frais d'arbitrage soient partagés en parts égales entre l'employeur et le syndicat et que les prix des repas pris à l'établissement soient indexés. Sous prétexte de gérer adéquatement les fonds publics, les employeurs voudraient piger dans les acquis et faire supporter les coûts de leur mauvaise gestion par les syndiquées et leurs syndicats.

Réviser et mettre à jour les titres d'emploi

Le CPNSSS n'a pas formulé de demandes précises en ces matières. Il a toutefois fait part de sa volonté d'adapter la nomenclature des titres d'emploi à la lumière des loi n° 30 et 90. Il s'interroge aussi sur la reclassification automatique dans le titre d'emploi d'infirmière-bachelière. Il importe de préciser ici, que le CPNSSS n'avait encore pu prendre connaissance du modèle de cheminement professionnel que la FIIQ lui déposera sous peu.

Et la décentralisation ?

Quelques heures avant que ne débute l'instance, le CPNSSS avait remis à la FIIQ, un document présentant sa vision de la décentralisation. Les associations d'employeurs cherchent à tirer profit au maximum de la loi n° 30. Ils se proposent, ni plus ni moins, de charcuter de grands pans de la convention collective pour confier aux parties locales le soin de négocier, établissement par établissement, des dispositions qui ont fait l'objet de gains historiques tels le déplacement, l'interdiction des heures brisées, la stabilité des quarts de travail, etc.

Un cadre financier contestable

Commençant avec l'aspect financier, Richard Beaulé a expliqué que le cadre financier global dont s'est doté le Conseil du trésor pour la présente ronde de négociation prévoit que, sur une période de six ans, le redressement de la rémunération ne pourra excéder 12,6 %. Ce 12,6 % comprend, notamment, les paramètres d'augmentation générale, les correctifs d'équité salariale, les ajustements aux primes et les bonifications aux conditions de travail et aux régimes de retraite.

TABLEAU 1 : LES PARAMÈTRES D'AUGMENTATION PROPOSÉS:

1 avril 2004 au 31 mars 2005	À déterminer
1 avril 2005 au 31 mars 2006	À déterminer
1 avril 2006 au 31 mars 2007	2 %
1 avril 2007 au 31 mars 2008	2 %
1 avril 2008 au 31 mars 2009	2 %
1 avril 2009 au 31 mars 2010	À déterminer

Pour les années « À déterminer », le Conseil du trésor a précisé que le taux applicable sera établi en fonction des sommes dépensées pour l'équité, la retraite, etc. Cette proposition du Conseil du trésor pourrait donc vouloir dire un gel pour ces années 2004, 2005 et 2009.

Un amalgame pernicieux

Cette proposition gouvernementale a l'odieux de joindre deux dossiers, pourtant distincts : l'équité salariale et les augmentations de salaire. Selon la Fédération, il serait inconcevable que la correction de la discrimination salariale vienne conditionner le droit de tous les salariés, hommes et femmes, à des augmentations salariales justes, visant la protection contre l'inflation et la participation à l'enrichissement collectif. En joignant ces deux dossiers, le gouvernement nie le droit à l'équité salariale et le réduit à un dossier de négociation. Il démontre clairement qu'il n'a pas l'intention d'en payer les justes coûts.

Le flou persiste

Le gouvernement propose aussi de limiter, en fonction de l'inconvénient subi, l'utilisation et le niveau des primes de disponibilité, primes de psychiatrie et autres assimilées. Il veut aussi réviser le régime des disparités régionales dans l'objectif de faciliter l'attraction et la rétention du personnel compétent en nombre suffisant. Enfin, côté RREGOP, le gouvernement s'est contenté de reporter sa réponse après le dépôt de l'évaluation actuarielle du RREGOP, attendue pour cet automne.

Lina Bonamie, 4^e vice-présidente et responsable de la négociation, a donc conclu en ces termes la présentation des « offres » du gouvernement et des employeurs. « Malgré les beaux discours du gouvernement quant à l'importance des ressources humaines dans le réseau de la santé et des services sociaux, on peut voir clairement qu'il ne propose rien qui permette d'améliorer les conditions de travail et d'exercice des infirmières. Faisant fi de tous les travaux menés en matière de planification de la main-d'œuvre infirmière, les employeurs ne proposent rien qui pourrait favoriser l'attraction et la rétention dans la profession infirmière. Envoyons-leur un message clair : Non à une détérioration encore plus grande de nos conditions de travail, non au financement à même nos augmentations de salaire du coût de l'équité salariale, non à la mise en pièces de nos gains collectifs ».

C'est donc à l'unanimité que les déléguées au Conseil fédéral ont rejeté la proposition monétaire faite par le gouvernement du Québec le 18 juin, ainsi que les demandes déposées par le CPNSSS le 21 juin dernier.