



SPSMCQ

Syndicat des professionnelles en soins
de la Mauricie et du Centre-du-Québec

JOURNAL FIQ MAURICIE ET CENTRE-DU-QUÉBEC juillet 2018

Mot de la présidente



En cette période d'été qui débute, il est important pour moi de vous parler d'une de nos grandes priorités: la négociation locale de notre future convention collective. Nous travaillons pour améliorer vos conditions de travail et afin de réduire le temps supplémentaire et le temps supplémentaire obligatoire.

Pour ce faire, nous vous invitons à supporter votre comité de négociation en portant le chandail bleu et les porte-cartes reflétant les différents messages en lien avec nos revendications, cela, dans le but de vous obtenir une convention collective forte et à votre image.

Dans un autre ordre d'idée, notre deuxième AGA s'est tenue le 6 juin dernier. Ce fut une occasion de vous informer de notre bilan de la dernière année. Une année de création, de recrutement, de prise de possession des différents griefs et dossiers dans les 12 établissements.

Cette AGA a confirmé que suite au rapport comptable de Bergeron, Lamy et Veillette, nous sommes en saine position financière. Lors de cette instance, nous avons élu notre comité d'élection et de vérification interne.

Les membres présents ont aussi assisté à une formation accréditée sur la violence organisationnelle.

Cet été, surveillez les dates afin d'assister aux séances de formations accréditées de la FIQ qui se tiendront sur le territoire. En terminant, même si parfois les conditions de travail peuvent être particulièrement difficiles durant cette période, je vous souhaite une belle saison estivale.

N'hésitez pas à nous appeler au besoin.

Bon été à toutes !

Abonnez-vous à notre page Facebook ou visitez notre site web pour plus d'informations



www.facebook.com/fiqpsmcq

www.fiqsante.qc.ca/mauricie-centre-du-quebec



DU CONSEIL NATIONAL



SPSMCQ

Syndicat des professionnelles en soins
de la Mauricie et du Centre-du-Québec

DE JUIN



Bien connaître
son régime
d'assurance collective

Il était une fois les assurances, au conseil national de la FIQ!

Par Dominique Plante, représentant Inhalothérapeute à Trois-Rivières,
Membre du comité adhoc des assurances

Du 12 au 14 Juin dernier s'est tenu le conseil national des regroupements de la FIQ et de la FIQP. Un des enjeux abordé fut les assurances. Une présentation a été faite sur le choix des membres quant aux différents scénarios proposés suite au sondage réalisé par internet.

L'analyse des résultats a été réalisée par un actuaire provenant d'une firme externe à la FIQ. Pour donner suite à cette analyse, une recommandation a été proposée par l'exécutif national de la FIQ devant la délégation. La proposition recommandait d'adopter le scénario 3, qui est un régime modulaire avec un choix dentaire concurrentiel, optionnel, selon la préférence des individus.

La délégation a eu la chance de s'exprimer, en toute démocratie, sur cette recommandation. Plusieurs questions ont été soulevées et plusieurs interventions ont été faites. À la suite des échanges, de nouvelles propositions ont été soumises à l'exécutif par vos représentants et la délégation a dû se prononcer en passant au vote.

Le vote final fut d'adopter le scénario 3 tel que proposé mais en conservant la couverture dentaire que nous détenons actuellement. C'est-à-dire, des remboursements à 100% pour les nettoyages et aucune franchise à payer pour les soins de réparation.

Nous en sommes maintenant à l'une des dernières étapes du processus: celui de l'appel d'offres. Le cahier de charge sera envoyé aux différents assureurs ayant un siège social au Québec, tel que stipulé dans la convention collective, et pouvant assurer un groupe de 75 000 membres.

Lors du conseil national de décembre, la délégation votera pour l'assureur qui est le plus avantageux pour les membres.

Formation accréditée

Offerte gratuitement à toutes les professionnelles en soins



Syndicat des professionnelles en soins
de la Mauricie et du Centre-du-Québec

Sujet

L'*advocacy* 1-2 : Passer à l'action

Durée

60 minutes, accréditée et reconnue

Cette formation est reconnue au nombre d'heures de formation obligatoire par les ordres professionnels.

ADVOCACY

Description sommaire

Participez au mouvement collectif d'*advocacy* pour que les professionnelles en soins puissent prodiguer des soins humains, sécuritaires et de qualité aux patient-e-s.

En participant à cette deuxième formation accréditée de la FIQ sur l'*advocacy*, vous serez en mesure de vous familiariser avec un outil de travail syndical en ligne : le Formulaire de soins sécuritaires. Ce dernier a pour objectif de dénoncer auprès de votre équipe syndicale locale des situations à risque pour la qualité et la sécurité des soins aux patient-e-s et pour vos conditions d'exercice.

On vous y attend!

PRÉSENTEZ-VOUS À LA PROCHAINE SÉANCE DE FORMATION

4 juillet : Trois-Rivières : Auditorium CHAUR 8h30, 16h30. Salon Bigué, résidence Cooke 13h30 (819)697-3333; 65021

5 juillet : Shawinigan : Centre administratif Énergie (CAE) Salle 30 8h30, 16h30 (819)536-7652

11 juillet : BNY (Bécancour) : Filles de la Sagesse; Salle des Merveilles 8h30, 13h, 17h00 (819)293-2071; 52317

12 juillet : Drummondville : Hôpital Ste-Croix : salle 2412 (Claude-Lambert) 13h, 16h30 (819)477-0527; 66536

28 août : Maskinongé : Centre Avelin Dalcourt : Salle Rondeau 13h30, 16h15 (819)228-2731; 2735

30 août : La Tuque : Hôpital; Salle Parent 13h, 16h30 (819)523-4581; 2923

VEUILLEZ VOUS INSCRIRE À L'ENDROIT DE VOTRE CHOIX



Élections provinciales 2018



Trousse à outils électorale

Document à télécharger

fiq.sante.qc.ca

Cette trousse à outils électorale s'adresse aux professionnelles en soins. Elle vous présente deux séries de fiches : les unes présentant les principales positions des partis politiques du Québec sur les enjeux de santé, ratios professionnelles en soins/patient-e-s, femme, famille et travail, et les autres proposant une synthèse des problématiques liées à ces enjeux ainsi que des questions destinées aux candidat-e-s des partis politiques.



La violence en milieu de travail

Première partie

Par Jacynthe Bruneau, VP BNY et responsable Condition féminine

Les travailleuses de la santé sont seize fois plus susceptibles de subir de la violence au travail. Après les policiers, ce sont les infirmières qui arrivent au second plan en ce qui a trait au risque de violence.

Selon une étude faite sur l'ensemble du territoire Canadien auprès de 190 000 infirmières, 28.8% avaient vécu une agression au cours des douze mois précédents, 43.6% avaient été agressées par des patients, 15.9% par des visiteurs, 11.9% par une collègue infirmière et 8.5% par un médecin.

Pourtant, malgré ces statistiques qui démontrent que la violence est bien présente dans le quotidien des professionnelles en soins, il persiste toujours une culture du silence. Les infirmières ont intégré cette violence et la dénoncent peu. Il est estimé qu'un seul cas sur cinq est rapporté. Plusieurs raisons sont invoquées pour expliquer cette situation, tel que : « Ça fait parti de ma job! », « Rien ne sera fait de toute façon même si j'en parle! », la crainte d'un processus long et éprouvant, la peur de représailles, le dilemme éthique lorsqu'il s'agit d'un patient etc.

Ce faible taux de déclaration a pour conséquence une mauvaise évaluation de l'ampleur du problème et la création d'un environnement qui devient propice à la prolifération de ces cas de violence.



La détérioration des conditions de travail, consécutives aux multiples coupures et réformes subies dans le milieu de la santé depuis les quinze à vingt dernières années, ne sont pas étrangères à cette prévalence de la violence dans nos milieux de soins, ainsi que sur les facteurs de risques qui y sont associées.



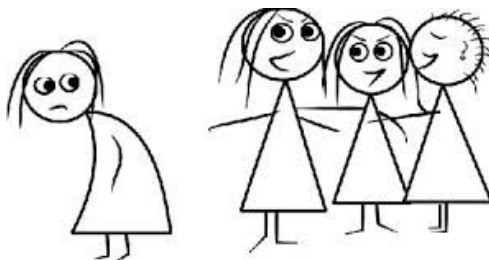
La violence en milieu de travail peut prendre différentes formes sur le continuum de la violence, allant de l'incivilité aux comportements menaçants, aux menaces écrites ou verbales, à la persécution collective, à l'intimidation, à la cyberintimidation, aux excès verbaux, au harcèlement psychologique ou sexuel, à la discrimination, à l'abus de pouvoir, et aux agressions physiques.

Mais comment s'y retrouver? Qu'est-ce qui distingue chacun de ces comportements?

L'incivilité est un manque de courtoisie et de considération pour l'autre. Un manque de politesse, soit en acte ou soit en parole. C'est un manquement aux règles élémentaires de la vie en société.

Les comportements menaçants, quant à eux font plutôt référence aux gestes du poing, à la destruction matérielle ou à l'action de lancer des objets, au vandalisme, aux accès de colère, au sabotage etc.

Les menaces écrites ou verbales réfèrent à toute expression traduisant une intention d'infliger du mal.



La persécution collective consiste à isoler une personne en particulier, à l'attaquer en groupe, de différentes manières, en l'humiliant ou en l'intimidant. La victime est en fait le bouc émissaire du groupe.



Syndicat des professionnelles en soins de la Mauricie et du Centre-du-Québec

L'intimidation est une forme de tyrannie exercée par des agressions cachées envers une seule personne.

La cyberintimidation consiste en l'utilisation de la technologie, notamment par le biais des réseaux sociaux, pour manifester de l'hostilité envers une personne (ou un groupe de personnes), dans le but de causer du tort, d'intimider ou de nuire à la réputation. Ces comportements peuvent prendre la forme de harcèlement, de dénigrement, de menaces, d'insultes, de vol d'identité, d'exclusion ou le dévoilement d'informations personnelles vraies ou mensongères.

On peut considérer qu'il y a violence reliée au travail même si l'employée ne se trouve pas sur les lieux habituels de son travail ou est à la maison.

La violence au travail peut prendre des formes aussi diverses que les jurons, les injures ou le langage condescendant. Il s'agit ici **d'excès verbaux**.

Le harcèlement psychologique se définit comme « une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif pour la salariée ». (Selon l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail)

Le harcèlement sexuel quant à lui se traduit par des avances sexuelles, en paroles ou en actes qui sont non désirées. Habituellement de nature répétitive, il peut arriver, tout comme le harcèlement psychologique, qu'il provienne d'un acte isolé. Ce type de violence peut se détériorer jusqu'à des gestes extrêmes comme le viol. Avec ou sans contact physique, le harcèlement sexuel se fait sans le consentement de la personne visée. C'est un acte qui vise à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous une menace implicite ou explicite.

La discrimination survient lorsqu'il y a une distinction, une exclusion ou une préférence ayant pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre le droit d'un individu en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, d'une grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de sa condition sociale, d'un handicap etc.

L'abus de pouvoir : « Il y a abus de pouvoir quand une personne se sert de son pouvoir ou de son poste, avec le pouvoir implicite qu'il comporte, pour intervenir négativement, miner, saboter ou nuire au travail ou à la carrière d'une autre personne. L'abus de pouvoir comprend des actes flagrants tels que l'intimidation, les menaces, le chantage, la coercition ». (Commission canadienne des droits de la personne)

Les agressions physiques font référence à des coups portés, de la main ou du pied, à des poussées, à des bousculades etc.



La violence entre collègues est le plus souvent psychologique. Cette forme de violence est la plus bouleversante pour la victime que n'importe quelle autre forme de violence, notamment parce qu'elle provient de la part de personnes sur qui l'on devrait pouvoir compter et qu'elle crée une tension constante tout au long du quart de travail de la salariée. Elle est souvent perçue comme un problème ou un conflit personnel entre deux personnes et entraîne souvent l'isolement des victimes.

Humilier une collègue, l'envoyer promener quand elle sollicite de l'aide ou un avis, répandre des rumeurs à son sujet, la laisser se débrouiller avec un cas difficile... Des comportements dignes de la cour d'école? Certes, mais ça existe depuis des années, ici et partout dans le monde occidental selon l'Organisation mondiale de la santé. Ça existe aussi dans d'autres milieux de travail, mais les travailleuses de la santé seraient plus à risque que d'autres, et les infirmières arrivent en tête de liste de ce triste palmarès.

Selon Hélène Durocher, infirmière doctorante qui a décidé de consacrer sa thèse sur ce sujet, c'est un véritable fléau! Les causes? Elles seraient difficiles à identifier parce que le sujet n'a pas beaucoup été étudié encore, mais les conséquences sont graves, notamment le fait que plusieurs quittent la profession en invoquant ce motif ou tombent malades ou se voient contraintes de quitter un poste ou un établissement parce qu'elles ne peuvent plus y travailler sereinement.

Les conditions de travail difficiles, les guerres entre les services ou les secteurs de pratiques, les anciennes diplômées par rapport aux nouvelles, la rivalité entre les différentes catégories d'infirmières (techniciennes, bachelières, praticiennes), celles qui osent remettre une pratique en question, les postes réservés, sont toutes des raisons qui ont été recensées et qu'il reste à évaluer.

Des recours en pareilles circonstances? Ce sera le sujet d'un prochain article à paraître lors de la parution de votre journal syndical en septembre.

Suivi des négociations locales

Par Isabelle Audet, comité de négociation locale



Depuis environ deux semaines, vous entendez sûrement parler que beaucoup de syndicats locaux à travers la province ont signé leurs ententes de principe. De notre côté, au FIQ- SPSMCQ, nous sommes encore en négociation. Il y a 9 matières sur 26 pour lesquelles nous avons des ententes de conclues. Avant la période estivale, votre comité de négociation local s'est assuré que l'employeur connaisse votre position sur toutes les matières restantes à traiter.

L'employeur va travailler ses textes durant le mois de juillet et nous les faire parvenir afin que nous puissions étudier leurs positions et reprendre les discussions le plus rapidement possible. Nous demeurons confiants de rendre ce projet dans les délais prescrits.