



## UNE COHÉSION NÉCESSAIRE POUR LA RELANCE DE LA NÉGOCIATION

**Les 600 déléguées de la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec se sont réunies en Conseil fédéral les 30 et 31 août pour décider de la stratégie et pour élaborer un plan d'action afin de poursuivre la négociation.**



La présidente de la Fédération, Jennie Skene, s'est adressée aux déléguées, à l'ouverture du conseil, en ces termes : « Il n'y a qu'une seule voie qui peut permettre d'obtenir l'amélioration des conditions de travail, de la rémunération des infirmières et de l'exercice de leur profession, et c'est la voie de la solidarité.

*Nous ne devons pas remettre en cause l'outil collectif que les infirmières se sont donné par la fusion des trois fédérations d'infirmières il y a presque 12 ans, geste qui fut salué par de nombreux observateurs comme l'action la plus intelligente que pouvaient poser les infirmières du Québec pour faire avancer leur cause.*

*La mobilisation des infirmières et leur solidarité nous ont permis jusqu'à maintenant de faire progresser notre négociation sur plusieurs sujets. Mais, notre convention collective n'est toujours pas signée et nous devons vivre avec des lois anti-syndicales et des sanctions drastiques imposées par le gouvernement. Beaucoup d'infirmières sont déçues et en colère. Nous devons transformer ce coup dur en coup de force.*

*Non, les infirmières n'ont pas courbé l'échine ni renoncé à mener à terme la lutte poursuivie pour que soit reconnue la juste valeur de leur travail et que leurs conditions de travail soient améliorées. La négociation n'est pas terminée et la division de nos forces ne mènera nulle part. Nous mènerons jusqu'au bout cette bataille et nous réussirons si, toutes ensemble, nous demeurons unies et solidaires.*

*La promotion et la défense des intérêts des infirmières du Québec passent par cette nécessaire solidarité, cette nécessaire cohésion ! »*

## Pour relancer la négociation CE QUE LES EXPERTS ONT DIT



**Lors du conseil fédéral tenu les 23 et 24 juillet dernier, la délégation avait adopté une proposition demandant aux membres du Comité exécutif de consulter des experts pour aider la Fédération à revoir la stratégie pour la poursuite de la négociation. Quatre experts ont été consultés et sont venus faire rapport de leurs réflexions à la délégation.**

Les ressources consultées sont, toutes les quatre, des spécialistes reconnus pour leur grande expérience dans le domaine du droit du travail et de la négociation. Il s'agit de Michel Grant, professeur en relations industrielles à l'UQAM, de René Beaupré, conseiller en relations industrielles, de Me Robert Gagnon, spécialiste en droit du travail ainsi que de Me Claude Melançon, également spécialiste en droit du travail.

Les experts se sont présentés à la délégation en affirmant qu'ils avaient accepté cette consultation avec beaucoup de considération et de respect pour les infirmières tant sur le plan professionnel que syndical. De plus, ils ont ajouté qu'ils émettaient leur opinion dans un esprit de liberté, de franchise et de transparence.

La consultation avait été menée sur les trois points suivants : la stratégie, le protocole de retour au travail et le porte-parole à la table de négociation.

### *Stratégie de négociation*

Selon les experts, après 23 jours de grève, la sympathie du public est toujours acquise aux infirmières, voire plus, le gouvernement est conscient que l'opinion publique leur est favorable. La population connaît les revendications des infirmières et les supporte. En rejetant les dernières offres du gouvernement, les infirmières ont exprimé clairement au gouvernement qu'elles ne lui faisaient pas confiance. La balle est maintenant dans le camp du gouvernement et c'est lui qui doit bonifier ses offres et faire la preuve qu'il veut un règlement. Il en va de sa crédibilité.

Quant à l'exercice de moyens de pression lourds, telle la grève illégale, les experts considèrent que les infirmières n'ont rien à gagner à court terme. L'exercice d'un tel moyen risquerait plutôt de faire s'effriter cet appui fort utile pour la conclusion de la négociation. Les infirmières doivent donc miser sur les effets de la grève de cet été et se servir des problèmes vécus dans le réseau de la santé afin de sensibiliser la population et démontrer au gouvernement que rien n'est réglé dans ce dossier. Si l'exercice de moyens de pression lourds s'avérait nécessaire, celui-ci devrait se faire au moment où le droit de grève légale sera acquis.

À l'égard des revendications des infirmières, les experts soutiennent que la FIIQ doit maintenir le cap sur les spécificités des infirmières et continuer à se démarquer des autres organisations, ce qui n'exclut pas qu'il puisse y avoir une certaine coordination avec les autres groupes quant aux demandes salariales générales ou sur certains autres sujets à incidence monétaire.

Ils considèrent également qu'il est important de faire un exercice valable dans le dossier de la relativité salariale pour étayer nos demandes de repositionnement. Le rapport intérimaire devrait, stratégiquement, être déposé en même temps que le rapport de médiation, soit vers la fin d'octobre ou le début de novembre. Par ces deux rapports, les infirmières seront en mesure d'évaluer la volonté du gouvernement à régler le dossier de la négociation des infirmières et pourront exprimer publiquement leur appréciation des recommandations contenues dans ces derniers.

Considérant que le rejet de l'entente de principe peut amener la partie patronale à remettre en cause les acquis déjà négociés, les experts ont mis en garde les déléguées sur les dangers que représenterait le fait de remettre sur la table l'ensemble du dossier. En ce sens, ils ont souligné l'importance de bien cibler les sujets pour la reprise de la négociation et d'en limiter le nombre. Il en va de la crédibilité de l'organisation car actuellement, le gouvernement et la partie patronale peuvent avoir des doutes sur la capacité de la FIIQ d'en arriver à un règlement. La cohésion interne est nécessaire et essentielle.

Toujours selon ces experts, le dossier pourra difficilement se conclure avant que les rapports de relativité salariale et de médiation soient produits. La mobilisation durant la médiation doit servir à refaire l'unité interne et à maintenir la visibilité de la FIIQ.

### *Protocole de retour au travail*

Les experts sont d'avis qu'on ne peut lier la conclusion d'une convention collective à la négociation d'un protocole de retour au travail qui effacerait toutes les sanctions imposées en vertu des lois 160 et 72.

La conclusion d'un protocole sous-tend une modification à la loi, ce que le gouvernement ne peut faire à l'insu de la population et sans que ceci n'ait des répercussions sur les négociations des organisations syndicales du secteur public. Les experts croient toutefois que l'on devra ultérieurement tenter d'atténuer les impacts de ces lois par des pressions politiques.

### *Porte-parole de la FIIQ pour la négociation*

La mémoire historique du dossier et la continuité sont essentielles dans la conjoncture actuelle pour mener à bien le dossier de la négociation. Les experts soulignent que la FIIQ n'a aucun intérêt actuellement à changer de porte-parole. Cela ne pourrait que démontrer des signes de division interne et nuire à la cohésion de l'organisation.

**Les propos qu'ont tenu les experts ont été grandement appréciés par la délégation et une longue période de questions a suivi leur exposé. Les propos et plusieurs énoncés formulés par les experts ont inspiré les déléguées et ont influencé le contenu des propositions qui ont été adoptées lors des discussions sur les priorités de négociation, sur la stratégie de négociation et sur le plan d'action.**

Il va sans dire que la conjoncture de la négociation des infirmières a beaucoup évolué depuis le 1<sup>er</sup> juin, moment où la première heure de récupération a été déclenchée dans tout le Québec. Dès lors, et après d'autres moyens de sensibilisation comme la vigile du 12 mai et la signature de cartes d'appui par la population, la négociation des infirmières était davantage connue comme étant vraiment déclenchée.

## UNE CONJONCTURE À ANALYSER

Ont suivi d'autres heures de récupération et deux journées complètes de récupération les 15 et 17 juin. Puis, le 26 juin, la grève générale illimitée débutait et durait au total 23 jours. Enfin, le 24 juillet dernier, après le rejet de l'entente de principe par les membres, les déléguées, réunies en conseil fédéral à Laval, décidaient notamment de faire appel à des experts pour avoir une évaluation externe du

conflit et un avis sur la suite à donner au déroulement de la négociation.

La conjoncture, autant interne qu'externe, a donc aussi évolué alors que les infirmières mettaient de l'avant leurs moyens de pression et monopolisaient l'attention publique. C'est donc à partir des différents éléments que la délégation a fait une analyse de cette conjoncture.

### **Les orientations du gouvernement Bouchard**

Le gouvernement ne semble pas vouloir déroger de sa politique du déficit zéro pas plus qu'il ne veut démordre de ses offres d'augmentation salariale de 5% sur trois ans. Par ailleurs, il persiste à affirmer son intention d'utiliser tout excédent budgétaire pour baisser davantage les impôts plutôt que d'of-

frir des augmentations plus substantielles aux employé-e-s de l'État. À ceci s'ajoute la tendance, de ce gouvernement, à accentuer le désengagement de l'État en matière de santé au profit du secteur privé.

### **L'opinion publique**

Les moyens de pression exercés au cours de l'été ont largement sensibilisé la popula-

tion aux conditions de travail difficiles des infirmières, conditions d'ailleurs qui sont vécues quotidiennement. Ces moyens ont également mis en évidence l'insuffisance de la rémunération des infirmières pour les responsabilités qu'elles assument depuis longtemps et qui s'accroissent avec l'alourdissement des clientèles.

L'appui de la population est solide et se maintient encore, même après la grève de cet été. Les infirmières ont su démontrer à la population comment la gestion déficiente des ressources humaines, financières et matérielles ainsi que l'absence de planification placent le réseau de la santé dans une situation presque intenable : situation qui a des impacts sérieux sur les services offerts.

### La négociation des autres organisations syndicales

La conjoncture globale de la négociation sera largement influencée par les moyens de pression qui seront, fort probablement mis de l'avant cet automne par d'autres organisations syndicales, notamment le Front commun formé de la CEQ, de la CSN et de la FTQ. De plus, certains sujets de négociation concernent tous les groupes syndicaux, soit : les augmenta-

tions salariales, le régime de retraite et les droits parentaux. Sans exclure une certaine coordination sur l'orientation de ces sujets, la FIIQ réitère qu'elle continuera de mener sa propre négociation sur l'ensemble des matières négociables.

### La médiation

Au conseil fédéral des 23 et 24 juillet, les déléguées ont voté de s'inscrire dans un processus de grève légale ce qui mène à une demande de médiation. Ce mécanisme est nécessaire pour permettre aux infirmières d'utiliser la grève comme moyen de pression légal. Toutefois, il faut préciser que la médiation concerne seulement les matières normatives et non l'aspect salarial.

À ce chapitre, une première rencontre a eu lieu le 25 août dernier, jour où la médiatrice, Mme Suzanne Therrien, a été nommée. La tâche à accomplir n'est pas de tout repos car il faudra que la médiatrice amène les deux parties à s'entendre sur des sujets qui ont déjà fait l'objet d'une négociation.

Dans l'intérêt des infirmières, la négociation doit reprendre sur des sujets encore davantage cernés et ciblés. L'objectif d'obtenir un règlement négocié et satisfaisant demeure primordial et, pour cela, tout doit être mis en œuvre pour y arriver.

### La conjoncture syndicale interne

Il est indéniable que la grève de cet été, n'a pas rapporté tous les résultats escomptés. Les frustrations et mouvements de colère de certaines membres et le rejet de l'entente ont sans aucun doute mis en lumière le manque flagrant de confiance des infirmières envers le gouvernement. De plus, ce dernier a refusé obstinément de négocier quelque forme de protocole de retour au travail que ce soit.

Les sanctions résultant de l'exercice de la grève illégale sont sévères et importantes: double pénalités salariales, suspension de la retenue à la source de la cotisation syndicale, absence de libérations syndicales avec solde. À ces sanctions s'ajoutait au départ une attitude très ferme et très dure de plusieurs employeurs dans l'interprétation de la loi 72. Récemment, toutefois, le ton s'est un peu adouci, surtout en ce qui a trait aux libérations syndicales car c'est là un mécanisme qui permet aux employeurs d'avoir un vis-à-vis pour discuter et échanger sur les conditions de travail. Les moyens de pression du mois d'août ont probablement aussi contribué à cet adoucissement. Ces moyens de pression consistaient en : boycotts de rencontres, respect strict

de l'horaire de travail, respect pointilleux des règles de la profession pour toutes les tâches d'infirmière.

### La mobilisation des infirmières et le rapport de force

La mobilisation des infirmières s'est accrue depuis le printemps d'une façon remarquable et peut faire

ainsi de nuire à la capacité de la Fédération d'utiliser son rapport de force (l'appui de la population et de l'opinion publique) pour atteindre le meilleur règlement possible qu'il faut recréer et retrouver une mobilisation solide.

C'est pourquoi, alors que la médiation suivra son cours et que les travaux sur la relativité salariale seront entre-



l'envie des autres organisations syndicales. Elle a surpris tout le monde par sa force et sa cohésion. C'est en grande partie grâce à elle que la population a accordé toute son attention et son appui à la lutte des infirmières. Pour le gouvernement c'était justement cette force mobilisante qui devenait son plus grand ennemi car elle ralliait également la population contre lui.

Décues de ne pas avoir atteint tous les objectifs de façon satisfaisante cet été, beaucoup d'infirmières sont aujourd'hui démobilisées. C'est parce qu'il faut éviter la division entre infirmières et éviter

pris, il faudra savoir conserver l'appui public et donc prendre garde de mettre en place des moyens de pression qui auraient des conséquences sur le public. Il faudra exiger du gouvernement qu'il démontre sa bonne foi en réglant les problèmes des infirmières, en procédant correctement dans le dossier de la relativité salariale et en mettant en évidence les incongruités du système de santé pour lesquelles le gouvernement n'apporte pas de solutions.



# Le choix des sujets à prioriser

## pour la poursuite de la négociation



**Par le rejet de l'entente de principe, les infirmières ont clairement indiqué que le contenu de cette entente était insuffisant. Dans le but de ne pas créer de fausses attentes parmi les membres, les déléguées ont bien identifié les sujets sur lesquels la négociation se poursuivra et en ont limité le nombre. Pour ce faire, elles ont révisé le contenu du projet d'entente de principe, en gardant toujours à l'esprit que tout son contenu pouvait être remis en question par l'une ou l'autre des parties.**

Rappelons que ce projet d'entente de principe, bien que rejeté comme un tout, contenait bon nombre de réponses satisfaisantes aux demandes des infirmières. Les déléguées devaient donc en tenir compte. Mais les déléguées devaient aussi, lors de ce conseil, identifier ce qui manquait dans le projet d'entente de principe pour expliquer son rejet. Pour ce faire, elles se sont rappelées les changements majeurs dans le contexte de travail des infirmières : compressions budgétaires de toutes sortes, fermetures et fusions d'établissements, fusions de centres d'activités, coupures de postes, mises à pied, supplantations et déplacements. À tout cela s'ajoutent le virage ambulatoire, l'alourdissement des clientèles, l'accélération du rythme de travail, les nouveaux modes de distribution des soins, les nouvelles approches nursing, l'introduction de nouvelles technologies, l'absence de formation en cours d'emploi et de mise-à-jour, le manque de personnel, le temps supplémentaire, etc. Dans

ce contexte de détérioration des conditions de travail, les déléguées ont constaté qu'il n'est pas étonnant que plusieurs infirmières aient choisi de prendre leur retraite. Il n'est pas plus étonnant d'ailleurs que le taux de détresse psychologique chez les infirmières dépasse les 40 % !

À la lumière de ces considérations, le Conseil fédéral en est venu à la conclusion que le choix des sujets à traiter dans la poursuite de la négociation doit se faire en fonction de leurs effets d'attraction et de rétention des infirmières.

C'est donc dans cet objectif, que les déléguées ont identifié les éléments qui devraient se retrouver en discussion dans le cadre de la poursuite de la négociation. En plus, des acquis déjà négociés — répondant aux objectifs de négociation — les déléguées recommandent aux assemblées générales locales de poursuivre la négociation sur les points suivants.

## POUR DES AMÉLIORATIONS à court terme

La réponse des infirmières et leur mobilisation démontrent bien leur ras-le-bol et leur volonté de voir leurs conditions de travail s'améliorer immédiatement. La première étape vers cette amélioration passe par la reconnaissance des efforts consentis par les infirmières, au jour le jour, pour maintenir la qualité des soins.

En ce sens quatre revendications ayant des effets immédiats ont été retenues. Il s'agit de :

- La rémunération
- Le congé annuel
- Les congés fériés
- Le congé partiel sans solde

### LA RÉMUNÉRATION

#### Reconnaissance automatique de la formation

Depuis plusieurs années, les infirmières demandent que soit reconnue et rémunérée la formation qu'elles ont acquise. En effet, que ce soit un ou des certificats ou un baccalauréat, plusieurs infirmières détiennent une formation qui n'est pas rémunérée alors que les connaissances acquises leur sont utiles au quotidien. Cette situation doit être corrigée, ce pourquoi le Conseil fédéral recommande :

**Que soit reconnue et rémunérée toute formation académique supplémentaire.**

#### Relativité salariale

Dans un cadre où des travaux sur la relativité salariale auront cours, les déléguées croient opportun de maintenir la demande de repositionnement salarial des infirmières de formation universitaire et celles de formation collégiale. À cette fin, le Conseil fédéral recommande :

**Que l'infirmière de formation universitaire soit reclassée minimalement au rang 20 (le même rang que les travailleurs sociaux).**

**Que le salaire de l'infirmière de formation collégiale soit fixé, au maximum de l'échelle, à 85 % du salaire de l'infirmière de formation universitaire (rang 20).**

**Que ces ajustements soient rétroactifs au 1<sup>er</sup> juillet 1998.**

### Augmentation générale

Lors de la contre-proposition du 15 juin dernier, les demandes salariales pour la première et la deuxième année de la convention collective avaient été révisées. Toutefois la troisième année avait été laissée à négocier à l'automne 2000 afin de tenir compte des résultats d'une étude sur la relativité et l'équité qui aurait été complétée à cette date.

À ce moment-ci, il est opportun de scinder complètement ces dossiers et de déterminer la nouvelle demande salariale pour la troisième année de la convention collective, en plus de confirmer celle des première et deuxième années. Le Conseil fédéral recommande donc :

**Que les taux généraux d'augmentation des échelles de salaires, primes et suppléments soient de :**

**2,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 1999;**

**3,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2000;**

**4,0 % au 1<sup>er</sup> janvier 2001.**

### Prime de soir

Le travail sur le quart de soir est source de plusieurs insatisfactions. Les inconvénients liés à cet horaire méritent d'être mieux compensés par l'augmentation de la prime. Ainsi, sans doute qu'en compensant mieux l'inconvénient la rétention du personnel sur ces postes de soir sera facilitée. Le Conseil fédéral recommande donc :

**Que la prime pour le quart de soir soit de 8 %.**



### LE CONGÉ ANNUEL

Les conditions prévues à l'entente de principe pour que la période de congé annuel soit réduite ont soulevé beaucoup de scepticisme face à la volonté des employeurs de réduire véritablement cette période.

La cinquième semaine de congé annuel après 20 ans se veut, quant à elle, un moyen de reconnaissance du travail accompli et de rétention du personnel plus expérimenté.

Enfin, il est toujours aussi important de permettre aux conjoints travaillant dans un même établissement de pouvoir obtenir leur congé annuel en même temps.

À ces fins, le Conseil fédéral recommande :

**Que la période normale de congé annuel s'étende du 15 juin au 15 septembre.**



**Qu'une cinquième semaine de congé annuel soit accordée après 20 ans.**

**Que les conjoints puissent avoir leur congé annuel aux mêmes dates.**

## LES CONGÉS FÉRIÉS

La rémunération à taux simple de la salariée qui travaille à Noël ou au Jour de l'An a souvent été identifiée comme source d'insatisfaction des infirmières face à l'entente de principe. Le refus du gouvernement de verser une rémunération à taux double pour la salariée qui travaille l'une ou l'autre de ces journées, est vu comme un manque flagrant de reconnaissance des obligations d'assurer des soins de santé vingt-quatre heures sur vingt-quatre et sept jours sur sept. Le Conseil fédéral recommande donc :

**Que la salariée qui travaille à Noël ou au Jour de l'An reçoive une rémunération à taux double en plus de la remise de son congé.**

## CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

Le rythme effréné et la surcharge de travail font en sorte que les infirmières ressentent le besoin, sinon la nécessité, de réduire leur temps de travail sur une base temporaire. Pour ce faire, le Conseil fédéral recommande :

**Que soit introduit à la convention collective un congé partiel sans solde.**

## POUR DES AMÉLIORATIONS à moyen terme

Certaines revendications, bien qu'elles ne produisent pas d'effet à court terme, peuvent amener une amélioration des conditions de travail à moyen terme. La conversion des heures de remplacement en poste, contenue dans l'entente de principe de juillet, est un bon exemple de mesure qui améliore les conditions de travail et la qualité de vie au travail, mais dont les effets peuvent prendre quelque temps à se faire sentir.

C'est pourquoi, trois revendications qui auront des effets à moyen terme ont été retenues. Il s'agit de :

- L'accessibilité aux postes
- L'organisation du travail
- Le développement des ressources humaines

## L'ACCESSIBILITÉ AUX POSTES

Le projet de convention collective déposé en novembre dernier prévoyait l'abolition des titres d'emploi d'infirmière bachelière et d'assistante-infirmière-chef bachelière et l'introduction de nouveaux titres d'emploi correspondant davantage aux tâches effectuées (infirmière de liaison, infirmière conseil, infirmière clinicienne) et révisait la façon d'octroyer les postes. Toutes ces demandes font partie d'une revendication importante pour toutes les infirmières : l'accessibilité aux postes. Le Conseil fédéral recommande donc :

**Que les revendications liées à l'accessibilité aux postes, comprises au projet de convention collective du 6 novembre 1998, soient reprises.**

## L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Autre élément important pour l'attraction et la rétention du personnel : l'organisation du travail. Les infirmières connaissent trop bien les impacts négatifs

qu'entraîne une organisation du travail déficiente et inadaptée. Il est de première importance que les infirmières prennent la place qui leur revient dans ce dossier. L'absence d'un outil commun pour évaluer la charge de travail permettrait, dans bien des situations, d'avoir le personnel suffisant pour donner les soins. L'affichage de postes dont la durée de la prestation de travail est inférieure à un quart de travail complet est souvent mentionné comme un facteur qui contribue à la surcharge de travail et confine un grand nombre d'infirmières à du travail précaire. Enfin, les retards pris par les employeurs avant de procéder aux mutations lors d'octroi de postes retardent indûment la stabilisation des équipes de base, élément essentiel à une saine organisation du travail. Afin d'atteindre ces objectifs, le Conseil fédéral recommande :

**Que soit développée et mise en place une démarche d'appropriation de l'organisation du travail, telle que définie dans le projet de convention du 6 novembre 1998 .**

**Que les parties aient recours à un outil de mesure de la charge de travail dans les cas de fardeau de tâche.**

**Que la durée d'une journée de travail soit de 7 heures ou de 7 heures 1/4 (quart complet).**

**Que l'entrée en fonction suite à l'obtention d'un poste se fasse dans les 30 jours de la fin de l'affichage.**

## **LE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**

Enfin, la vitesse à laquelle des changements sont apportés à la pratique infirmière ainsi que l'évolution croissante des technologies nécessitent que soit implanté, dans tous les établissements, un plan de développement des ressources humaines. Un tel plan devrait aussi prévoir quelles mesures seront mises en place en vue de favoriser la valorisation et la motivation au travail, éléments essentiels de l'attraction et de la rétention de la main d'oeuvre. Ainsi, le Conseil fédéral recommande :

**Que soit implanté dans tous les établissements un plan de développement des ressources humaines comportant des mesures d'attraction et de rétention du personnel infirmier.**

## **POUR D'AUTRES AMÉLIORATIONS**

Deux revendications particulières ont aussi retenu l'attention des déléguées. Il s'agit :

- **De disparités régionales**
- **La salariée à temps partiel en libération syndicale**

### **DISPARITÉS RÉGIONALES**

La situation particulière et les conditions de travail et d'isolement vécues par l'infirmière qui travaille au dispensaire de l'Île-d'Entrée (Îles-de-la-Madeleine) s'assimilent grandement aux conditions des salariées du Grand-Nord et de la Basse-Côte-Nord.

Afin de remédier à cette situation, le Conseil fédéral recommande :

**Que l'Île-d'Entrée soit classée dans le secteur III, aux fins des dispositions relatives aux disparités régionales.**

### **LA SALARIÉE À TEMPS PARTIEL EN LIBÉRATION SYNDICALE**

Bien que le projet d'entente de principe contienne déjà des améliorations quant à la reconnaissance des droits de la salariée à temps partiel qui bénéficie d'une libération syndicale, le Conseil fédéral recommande d'étendre cette reconnaissance en ces termes:

**Que la salariée à temps partiel en libération syndicale soit considérée comme étant au travail.**



Même si les infirmières se sont déjà prononcées sur chacune de ces revendications lors de la consultation sur le projet de convention collective, les déléguées du conseil fédéral ont évalué qu'il était important que les membres se prononcent et se solidarisent autour des revendications à porter à la table de négociations. Ainsi dans les prochains jours, les infirmières auront l'occasion de se prononcer sur les différents sujets qui — avec certains éléments résultant de la négociation de juillet — constitueront les seules revendications à défendre dans le cadre de la poursuite de la négociation. En ce sens et compte tenu de l'étape où en est rendu le processus de négociation, les infirmières auront, non pas à ajouter, retrancher ou modifier le contenu de ces propositions mais à se prononcer globalement en faveur ou non de ce contenu.

# AGIR

## sur tous les fronts

Les déléguées ayant déjà pris la décision en conseil fédéral, en juillet dernier, de demander la médiation, une première rencontre a donc eu lieu mercredi le 25 août. Même si la médiation est à peine amorcée et que normalement cette période est peu propice à l'exercice de moyens de pression, les déléguées ont décidé qu'il était important de mettre en place un plan d'action qui permettrait aux infirmières d'atteindre leurs objectifs de négociation.

Compte tenu que l'ampleur et l'intensité des moyens de pression déjà faits ont permis de sensibiliser la population et compte tenu que l'appui de celle-ci est largement acquis aux infirmières, les déléguées tout comme les experts consultés, ont évalué qu'à ce moment-ci le recours à des moyens d'action lourds telle la grève ne donnerait rien de plus. Toutefois, dans la même foulée les déléguées ont jugé essentiel d'être présentes sur la place publique, pour rappeler constamment au gouvernement qu'il doit démontrer sa bonne foi et qu'il doit apporter les correctifs nécessaires à la rémunération et aux conditions de travail des infirmières.

Ainsi, les déléguées ont décidé de soumettre localement aux infirmières un plan d'action qui a une portée à la fois nationale et locale. En ce sens, les infirmières auront en assemblée générale locale à se prononcer sur les actions à mener au cours des prochaines semaines pour que la guérilla qui s'est amorcée au cours des mois de juillet et août se poursuive.

### Volet national

Opération visibilité et maintien de la sensibilisation du public

- Maintenir la visibilité de la Fédération sur la place publique en organisant des comités d'accueil, composés d'infirmières, lors des déplacements publics des ministres impliqués dans la négociation. Cette opération impliquera

des infirmières dans presque toutes les régions du Québec en fonction des déplacements des ministres visés.

- Orchestrer et rendre public le non respect des services essentiels par les employeurs. Ces données, compilées localement, seront aussi acheminées au Conseil des services essentiels, au Comité provincial des malades et à l'O.I.I.Q.

### Volet local

Opération implication syndicale au service des membres

- Mettre rapidement sur pied les comités prévus à la loi 72 (conversion des heures et CSI) et utiliser les libérations payées par l'employeur à cette fin.
- Utiliser les moyens nécessaires localement afin de faire assumer les libérations syndicales par l'employeur et boycotter les rencontres avec celui-ci s'il refuse de libérer avec solde les participantes.
- Forcer les employeurs, par la conversion des heures de remplacement, à afficher des postes pour réduire la précarité d'emploi et s'assurer d'une certaine stabilité des remplacements.
- Recourir le plus possible aux nouveaux mécanismes du Comité de soins infirmiers pour forcer les employeurs à augmenter le nombre d'infirmières composant l'équipe de base par l'affichage de postes permanents dans les centres d'activités et à améliorer l'organisation du travail.

Opération Assez, c'est assez !  
Renversons la vapeur et mettons la pression sur les employeurs

- Amener la DSI ou la RSI à expliquer ses positions sur l'accessibilité aux postes en l'interpellant de diverses façons.
- Établir les priorités nursing et commencer par les tâches ne pouvant être accomplies par les autres catégories d'employés dans le but de diminuer les fardeaux de tâche.
- Respecter l'horaire de travail et réclamer des heures supplémentaires pour tout temps travaillé en sus.
- Ne pas remplir les statistiques ou formulaires administratifs ni accomplir toute autre tâche de nature connexe et ce, afin de consacrer tout son temps à dispenser les soins et services aux bénéficiaires.
- Déposer à l'administrateur responsable dans l'établissement les plaintes signées par les infirmières concernées et relatives à l'obligation de faire des heures supplémentaires.

**Une fois adopté par l'ensemble des membres, ce plan d'action permettra aux infirmières non seulement de poursuivre la bataille, mais également de gagner la lutte amorcée en juin. Le gouvernement Bouchard devra comprendre qu'il n'a d'autre choix que de bonifier ses offres normatives et salariales.**



**FIIQ EN ACTION**

VOLUME 12, NUMÉRO 9 • SEPTEMBRE 1999

Ce journal est publié par le service Communication-Information.

Publié après chaque instance de la FIIQ, ce journal a un tirage de 47 500 exemplaires.

Toute reproduction de textes ou d'extraits doit porter la mention «Reproduit de la publication *FIIQ en Action*».

ISSN 0838-4207

1-877-282-9125

Le numéro à composer pour avoir de l'information concernant la négociation.

**N'hésitez pas utiliser cette ligne sans frais.**