



en

Action

6^e congrès
du 12-13-14 juin et
25-27-28 septembre 2001

VOLUME 14 NUMÉRO 3 • OCTOBRE 2001



DES DÉCISIONS IMPORTANTES

pour l'avenir de la FIIQ

Après avoir salué chaleureusement les déléguées et les invitées des autres organisations, la présidente de la Fédération, Jennie Skene, a invité la délégation à poursuivre les travaux du 6^e congrès débuté en juin dernier. Nous reproduisons ici des extraits du discours d'ouverture prononcé par la présidente.

« Vous entendrez souvent dire, au cours des prochains jours, que ce congrès revêt un caractère particulier. Des membres de l'Exécutif, des salariées ou encore d'autres déléguées vous rappelleront que vous aurez à prendre une décision cruciale pour l'avenir de la FIIQ. Et c'est vrai!

« Mais on ne saurait se mettre au travail sans prendre quelques minutes pour revenir sur les événements qui se sont déroulés il y a 15 jours à peine, événements qui ont changé le visage du monde à tout jamais. Je veux parler ici des actes d'une extrême violence portés contre les États-Unis.

« Des gestes d'une violence inouïe ont entraîné dans la mort des milliers de victimes innocentes et ont semé la peur non seulement autour de nous, mais également à travers le monde. Rien ne peut justifier l'usage d'une telle violence. Il faut dénoncer ces gestes qui sont en fait des crimes contre l'humanité.

« Malheureusement, force nous est de constater que le monde est, encore aujourd'hui, le théâtre de nombreuses manifestations de violence générées par l'intolérance, le pouvoir et l'argent. Les tristes événements de ces derniers jours nous rappellent qu'il n'y a pas si longtemps se déroulait au Rwanda un terrible génocide, que des conflits armés sévissent au Moyen-Orient depuis plus de quarante ans, que le Congo vit une guerre civile dévastatrice, que la paix en Irlande n'est pas encore revenue et j'en passe... Les victimes : des hommes, des femmes et des enfants qui se comptent par dizaines de milliers, à chaque année.



« Mais une chose est certaine, la violence ne peut qu'engendrer la violence. La recherche d'un monde meilleur, pour toutes et pour tous, passe indéniablement par le respect des droits humains de chaque être, dont le droit à la vie, le droit à la santé, le droit au travail et le droit à des conditions de vie décentes. Si collectivement notre volonté est d'apporter une contribution à l'atteinte de cet idéal, c'est certainement par les solidarités que nous pouvons bâtir avec les peuples d'ici et d'ailleurs que nous y parviendrons. La réflexion, les échanges que nous ferons et les décisions que nous prendrons au cours des trois prochains jours, nous conduiront sans aucun doute vers cette voie.

[...]

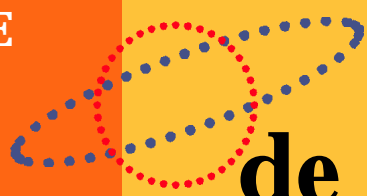
« ...les décisions qu'on s'appête à prendre sont majeures pour l'organisation. Tous nos congrès sont importants, me direz-vous. Pensons au congrès de 1991 où nous avons décidé ensemble de lutter contre la violence sous toutes ses formes; c'est pendant ce même congrès que nous nous sommes dotés d'un fonds de solidarité. Pensons également aux congrès de 1993 et à celui de 1996 où nous

avons décidé d'investir l'organisation du travail et de nous donner des outils pour mieux intervenir. Pensons, finalement, au congrès de 1998 où nous nous sommes penchées sur les impacts de la mondialisation sur notre quotidien d'infirmières syndiquées, de femmes et de citoyennes. Oui, tous nos congrès sont lourds de conséquences pour les infirmières, pour les femmes et pour notre organisation.

« Ce 6^e congrès ne fait pas exception. En effet, les sujets qui y sont traités sont aussi de la plus haute importance. Déjà, nous avons décidé de recommander aux infirmières de mettre sur pied un fonds de grève et, demain, nous allons préciser et bonifier notre politique pour contrer la violence, déterminer comment nous entendons élargir nos alliances syndicales et sociales et, finalement, décider d'une éventuelle affiliation à une centrale syndicale.

« Je vous assure dès maintenant que, quelle que soit la décision, les membres de l'Exécutif de la FIIQ vous accompagneront et assumeront, avec vous, la responsabilité de faire partager notre conviction aux infirmières que le présent congrès a pris la meilleure décision possible.

« Ainsi, si le congrès se prononce contre l'affiliation, nous allons demander à toutes les infirmières de nous donner les moyens de continuer à les défendre de la meilleure façon possible, à l'intérieur d'une fédération indépendante.»



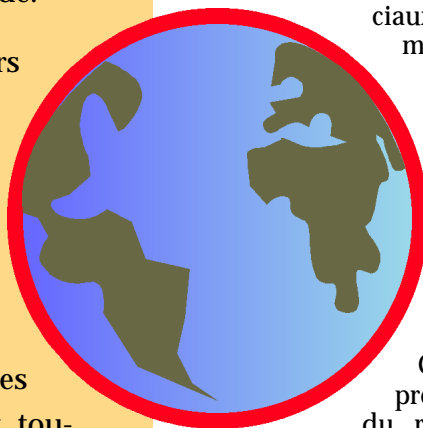
Les derniers deux cents ans de cycles économiques successifs ont été marqués par le capitalisme comme modèle de développement, modèle qui a pris différentes formes selon les mouvements sociaux et politiques de chaque époque. Alors que régnait le capitalisme sauvage au 19^e siècle, le néolibéralisme s'impose aujourd'hui en maître du monde.

À plus d'une occasion au cours de l'histoire, des actions menées par des travailleuses et travailleurs, des citoyennes et citoyens ou des populations entières ont littéralement changé le cours des choses. N'eut été certaines de ces luttes, les femmes n'auraient toujours pas le droit de vote, les congés de maternité n'existeraient pas, les travailleur-euse-s accidenté-e-s se retrouveraient sans emploi et dans la pauvreté, la profession infirmière ne serait pas reconnue, etc. Ces exemples semblent grossiers, mais lorsque l'on jette un regard vers l'extérieur, on se rend bien compte qu'il n'en est rien. Faut-il préciser qu'encore aujourd'hui, dans certains pays du monde, les femmes luttent pour la reconnaissance de leurs droits les plus fondamentaux, que des travailleuses et des travailleurs sont contraint-e-s quotidiennement de travailler dans des conditions qui mettent leur vie en péril et que des militant-e-s syndicaux-ales sont tué-e-s, pour le seul motif qu'elles-ils mènent des activités syndicales.

Plusieurs luttes du passé ont porté fruit et sont à l'origine de changements importants. Il faut encore une fois faire preuve de combativité, d'ingéniosité et cerner les stratégies qui pourront changer le cours des choses à la faveur du respect de nos droits, en tant que personne humaine, citoyenne, femme, infirmière, travailleuse et professionnelle, tout en sachant que ces droits sont intimement liés. Avant d'aller plus loin, il faut faire le point sur l'histoire et cerner les enjeux pour l'avenir...

LE DROIT À LA SANTÉ, LE DROIT DE SOIGNER

Après une vingtaine d'années de croissance, les perturbations économiques, particulièrement les crises économiques du milieu des années 1970 et du début des années 1980, freinent le développement du réseau. Au début des années 1990, M. Marc-Yvan Côté, alors ministre de la Santé et des Services sociaux dans le cabinet du premier ministre Bourassa, part en croisade pour annoncer à la population et aux gestionnaires du réseau, que le Québec doit ajuster le réseau de la santé à la « mesure de ses moyens ».¹



Comme on le sait, sous prétexte de viser l'efficacité du réseau public de santé (pour mieux le préserver dit-on...) et l'obligation d'atteindre l'équilibre budgétaire à tout prix, le gouvernement du Québec effectue alors et depuis un peu plus de dix ans maintenant, des compressions budgétaires, des coupures de services, l'impartition de certains services auxiliaires et des fermetures d'établissements. La réduction des services publics s'inscrit clairement dans la philosophie néolibérale.

Le gouvernement se plaint des contraintes rencontrées dans sa recherche d'efficacité : les conventions collectives, les législations en matière de relations de travail, les lois en matière professionnelle, etc. Or, le néolibéralisme exige que les marchés soient libres de toute entrave. Cette nouvelle philosophie est sans aucun doute le dénominateur commun des décisions gouvernementales des dernières années en matière de services publics de santé. Il est même aisé d'associer plusieurs interventions de l'État à l'une ou l'autre des stratégies utiles à l'implantation du néolibéralisme. Par exemple, la pénurie de main-d'œuvre et le sous-financement du réseau public de santé, alors que les impôts sont diminués, peuvent être associés à la stratégie du défaut de ressources de la Banque mondiale, tandis que la révision du système professionnel peut être associée à la stratégie de déréglementation. L'objectif ultime visé par les néolibéraux est le démantèlement du réseau public de santé et la libéralisation de ses services.

Dans ce contexte, les services de santé deviennent des marchandises au même titre que n'importe quelle autre, qu'on peut magasiner et acheter. Cette affirmation a de quoi faire frémir toute citoyenne et tout citoyen préoccupé-e de justice sociale et pour qui le droit à la santé veut dire quelque chose. Pour les infirmières, c'est une affirmation qui se situe en contradiction avec leurs valeurs profondes et le rôle social qu'elles se reconnaissent. Si on ne réagit pas promptement, bientôt au Québec, on verra naître un système de santé à l'américaine. Pour les déléguées, il est urgent de préserver le réseau public de santé.

Devant la menace que porte la mondialisation, entre autres sur le droit à la santé pour les citoyennes et les citoyens et le droit de soigner pour les infirmières, les déléguées ont décidé d'élargir leurs solidarités de manière significative, avec les autres travailleuses et travailleurs, mais également avec les citoyennes et citoyens. Pour la délégation, ces deux droits sont indissociables et, en tant que gardiennes de la santé et citoyennes engagées socialement, les infirmières ont la responsabilité de résister et de tout mettre en œuvre pour que la santé ne glisse pas au rang de marchandise. « Nous sommes de plus en plus convaincues que nous ne pouvons faire l'économie de larges alliances pour défendre les droits fondamentaux » ont affirmé plusieurs et « cette lutte pour le respect des droits humains, nous devons la livrer ici comme ailleurs » ont poursuivi d'autres. Ainsi, c'est pourquoi, ensemble, elles jugent pertinent que la Fédération s'implique dans des organisations nationales ou internationales qui travaillent dans cet objectif.

Le boulot à faire peut sembler énorme. Mais les déléguées ont la conviction qu'elles peuvent compter sur les réalisations des différents groupes citoyens, communautaires, féministes ou autres qui oeuvrent à la défense des droits humains et la Fédération doit les appuyer, de façon régulière, par des actions concrètes. En ce sens, elles ont jugé à propos de majorer de façon importante les sommes versées annuellement à la réserve Solidarité.

Afin que la déclaration de principes qui guide les actions de la Fédération au quotidien, les déléguées du congrès ont décidé d'y inclure : le principe de la primauté des droits humains sur les impératifs économiques, le droit au travail dans un milieu sain, la nécessité de poursuivre la lutte pour contrer la pauvreté et la violence et bien sûr, le droit à la santé et le droit, pour les infirmières, de soigner.

On le sait, les enjeux que porte la mondialisation touchent non seulement les générations actuelles mais aussi celles à venir. Ayant donc à cœur l'avenir de la Fédération, les déléguées, en créant le Comité des jeunes, veulent susciter l'intérêt de ces dernières pour les amener à s'impliquer au sein de leur organisation et dans l'action collective. Pour plusieurs d'entre elles, « un comité des jeunes pourrait fournir aux jeunes militantes un lieu de réflexion et d'action où elles pourraient exprimer leurs besoins et partager leur vision de l'avenir. Les jeunes doivent pouvoir influencer la société dans laquelle elles vivront demain. » En créant un tel comité, « il nous faudra accepter d'être éventuellement interpellées, questionnées et parfois même remises en question dans nos façons de faire. Mais ce lieu deviendra, sans aucun doute, un endroit où il sera possible de transmettre la fierté de nos luttes et de nos victoires collectives » ont exprimé quelques déléguées. Pour plusieurs, la création d'un tel comité est une autre façon d'élargir nos solidarités, celles-là intergénérationnelles.

Pour les déléguées à ce 6^e Congrès, les choix qui ont été faits dans le cadre du débat *Syndicalisme et travail infirmier à l'heure de la mondialisation*, permettent sans contredit à la FIIQ d'être une organisation **solide et solidaire**.

¹ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Ministère de la Santé et des Services sociaux, *Un financement à la mesure de nos moyens*, 1991.

POUR UNE FIIQ



PLUS FORTE



À la lumière des débats qui ont précédé le rejet à 52 % d'une affiliation de la FIIQ à la FTQ, on peut, sans crainte de se tromper, interpréter ce résultat comme reflétant la volonté de l'ensemble des déléguées de développer la force syndicale des infirmières. Bien sûr, certaines auraient voulu donner à la FIIQ de nouveaux moyens d'action et de nouvelles tribunes en s'af filiant à la FTQ. Mais d'autres, et elles ont été majoritaires, ont préféré consolider leur organisation pour continuer, à l'intérieur d'une fédération syndicale indépendante, à défendre les revendications des infirmières.

La décision ne fut pas facile, plusieurs déléguées sont d'ailleurs venues exprimer leur ambivalence. Pour certaines, le temps de réflexion a été trop court. Il est vrai qu'entre le moment où fut donné à la FIIQ le mandat d'explorer un rapprochement structurel avec la FTQ (cette démarche exploratoire fut par la suite étendue à la CSN et à la FCSII) et le moment où les déléguées ont eu à trancher la question, il ne s'est même pas écoulé un an. De fait, les déléguées ont reçu un premier rapport d'étape en mars, dans lequel était présentée la FTQ. En juin, elles ont reçu un deuxième rapport qui leur présentait, cette fois, le portrait de la CSN et de la FCSII. Deux instances, c'est peu pour s'approprier les tenants et aboutissants d'une question aussi complexe et ce, d'autant plus que le sentiment d'appartenance à la FIIQ est très fort. Certaines déléguées ont donc proposé de remettre la décision sur l'affiliation au printemps, mais cette proposition ne fut pas retenue.

La décision ne fut pas facile non plus pour celles qui, tout en admettant le bien-fondé d'une affiliation, ont exprimé des craintes quant à la sauvegarde de l'autonomie et de l'identité de la FIIQ. « *Pourrions-nous, si nous étions affiliées, continuer en FIIQ à défendre les intérêts des infirmières?* » Cette question a été présente tout au long de la démarche : aux instances de novembre 2000 et de mars 2001, durant la tournée de l'Exécutif au printemps dernier, à l'occasion de la rencontre des syndicats affiliés en avril 2001 et durant le congrès, en juin et en septembre. Cette inquiétude a constitué la toile de fond des échanges avec les membres et avec les déléguées. Le rapport final qui fut soumis aux déléguées comportait des assurances à cet égard ; mais cela n'a pas été suffisant pour convaincre les déléguées plus sceptiques.

La décision de rejeter une affiliation avec la FTQ n'a été facile pour personne, mais celles qui, rejetant la FTQ ou excluant toute idée d'affiliation, voulaient continuer dans une fédération indépendante ont, par leurs arguments, rallié la majorité des déléguées.

UN POINT DE RALLIEMENT

Si le vote a été divisé, le débat et son résultat ne furent pas pour autant diviseurs les deux groupes partageaient la même conviction : c'est avec la FIIQ que les infirmières se sentent le mieux représentées. De plus, la très grande majorité des déléguées se sont entendues sur un constat : le résultat du vote ne se traduira pas par le maintien du statu quo pour la FIIQ, au contraire. Elles ont convenu que la décision de poursuivre dans une



fédération indépendante, constituait l'amorce d'une large réflexion portant sur de nouvelles voies d'avenir pour la FIIQ. Le Comité exécutif de la FIIQ a d'ailleurs reçu le mandat du Congrès de procéder à l'analyse de la situation et de proposer un plan d'action visant le développement de la FIIQ et, par ricochet, le raffermissement du syndicalisme infirmier.

D'ores et déjà l'ensemble des intervenantes de l'organisation, les élues comme les salariées, se sont mises à la tâche. La démarche et les débats auxquels elle a donné lieu ont permis d'identifier certaines des voies à explorer. D'autres questions restent ouvertes,

mais une chose est certaine, c'est ensemble, en FIIQ, que les réponses seront trouvées.

En s'appuyant sur les forces de la Fédération, de ses syndicats et de ses membres, sur une solidarité à toute épreuve, sur une reconnaissance sociale que bien d'autres groupes syndicaux envient, sur une capacité de réaction assez surprenante et sur une habileté encore plus surprenante à trouver des moyens originaux pour faire face aux défis qui nous confrontent, nul doute que demain la FIIQ sera encore forte et vivante.

Cette nouvelle FIIQ sera enracinée dans la FIIQ actuelle et, tournée vers le futur, prendra son envol à tous les niveaux de l'organisation : dans les établissements, dans les syndicats et à la Fédération. Elle offrira peut-être de nouveaux services, mais elle deviendra aussi plus exigeante envers l'ensemble des élues locales, régionales ou fédérales qui mettront encore davantage la main à la pâte. Bien sûr, elle tendra à améliorer ses services, car il y a toujours place à amélioration, mais elle continuera à rendre les responsables syndicales et les militantes toujours plus autonomes. Elle leur offrira de nouvelles responsabilités parce qu'au niveau central le rôle de la FIIQ sera élargi.

Les mois qui viennent seront donc très stimulants pour l'ensemble des membres de la FIIQ qui seront invitées à participer à la réflexion collective qui s'amorce. Somme toute, si le rejet d'une affiliation à la FTQ reflète le fort sentiment d'appartenance des infirmières à leur organisation, il constitue également un nouveau point de départ vers une FIIQ encore plus forte qui se prépare à développer de nouveaux moyens pour encore mieux défendre ses membres.

LE CONGRÈS EN PHOTOS

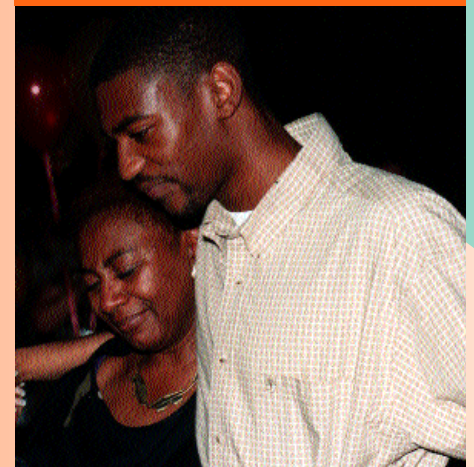
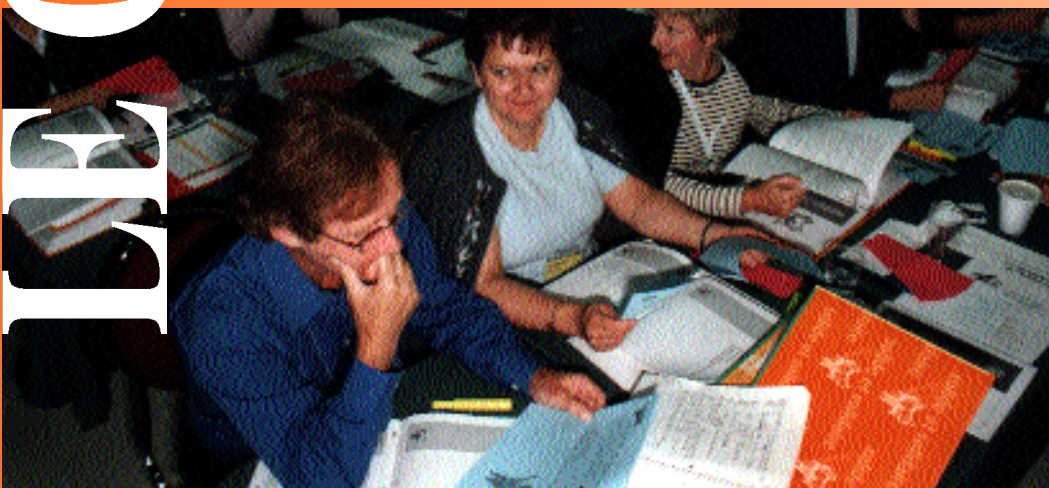


Dès 8 h les déléguées s'inscrivent



Les déléguées participent activement aux débats à l'ordre du jour de ce 6^e congrès

Un moment intense lors de la fête organisée pour souligner le départ de Régine Laurent





Les déléguées ont exprimé leur point de vue sur les sujets mis en débat en plénière



Les déléguées ont profité de la visite du ministre Trudel pour lui donner l'heure juste sur la réalité des infirmières dans le réseau de la santé. Elles étaient nombreuses à prendre la parole



La présidente du Conseil du statut de la femme du Québec, Diane Lavallée, est venue présenter le guide *Femmes et Santé*. La FIIQ a collaboré étroitement à la production de cet ouvrage



Le vote sur la proposition d'affiliation à la FTQ s'est déroulé à scrutin secret

UN FONDS DE GRÈVE, UN INSTRUMENT DE LUTTE INCONTOURNABLE

Référendum
le 6 décembre

Rappelons que lors de la première partie du congrès, en juin dernier, les déléguées ont adopté la création d'un fonds de grève et en ont déterminé les modalités. Elles étaient d'avis qu'un fonds de grève est nécessaire et ne peut qu'avoir des effets bénéfiques pour les membres, pour les syndicats et pour la Fédération. Elles étaient également d'avis, qu'avec un fonds de grève, les infirmières seraient indéniablement les grandes gagnantes. Une organisation avec un fonds de grève n'a-t-elle pas de meilleures assises pour entamer une négociation et asseoir son rapport de force ? Bref, doter la Fédération d'un fonds de grève, c'est donner à toutes les infirmières les moyens de choisir et sortir d'une lutte encore plus fortes, plus solidaires et plus unies.

Les déléguées ont également décidé de tenir un référendum auprès de l'ensemble des membres sur cette question. Celui-ci se tiendra donc le 6 décembre. D'ici là, un document présentant l'importance de se doter d'un fonds de grève ainsi que les modalités de perception sera distribué à l'ensemble des membres. Surveillez le tableau syndical pour connaître tous les détails concernant la tenue du référendum.

PMOI



agir
sur notre devenir

Depuis plusieurs années, la planification de la main-d'œuvre est une priorité pour la FIIQ. Après avoir participé activement à un comité en 1998 et à un groupe de travail en 1999, voilà qu'en 2000 la Fédération s'est investie sans compter dans le Forum national sur la planification de la main-d'œuvre. Après une présentation du dossier par le 2^e vice-président, Daniel Gilbert, les déléguées ont pu poser des questions et surtout partager des informations sur les problèmes liés au manque d'infirmières.

Pour les déléguées, l'importance et l'urgence d'agir dans le dossier de la planification de la main-d'œuvre n'est plus à démontrer. Des travaux exigeant une participation et une coordination des paliers national, régional et local devront être mis au rang des priorités par tous les intervenants.

Des changements majeurs et significatifs sont nécessaires et attendus par les infirmières. Pour répondre adéquatement à ces attentes, le responsable politique, Daniel Gilbert, a annoncé que des militantes de chaque établissement seront formées et que des outils seront mis à la disposition des équipes locales qui feront un exercice de planification de la main-d'œuvre. De plus, une équipe de conseillères a été mise sur pied afin d'aider les conseillères aux établissements.

Tout est mis en place pour s'assurer que là où c'est nécessaire, les équipes locales aient le soutien et les outils appropriés pour trouver des solutions structurelles durables aux problèmes d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre infirmière.

C'est à suivre !

UNE BONNE SANTÉ FINANCIÈRE !

C'est à partir du rapport des vérificateurs comptables et d'un tour d'horizon des états financiers présentés par la trésorière, Lise Martel, que les déléguées ont été à même de constater la bonne santé financière de la Fédération. En effet, après avoir partagé les amendes, renfloué la réserve négociation, remboursé le Fonds de défense syndical et les prêts consentis par nos consœurs des autres provinces, une vigilance de tous les instants et de chacune a permis à la Fédération de retrouver une stabilité financière. Comme à chaque coup dur porté par le gouvernement, les membres, les militantes et les salariées de la Fédération se sont serré les coudes et ont fourni les efforts nécessaires pour sauvegarder leur outil collectif : la FIIQ. La solidarité est et restera toujours la marque de commerce des infirmières.

VIOLENCE

Travailler dans la dignité Une politique générale pour contrer la violence au travail

La cinquième journée du congrès, les déléguées ont adopté une politique pour contrer la violence au travail. C'est d'ailleurs au même moment qu'une infirmière, travaillant à l'Hôpital général de Montréal, a été agressée physiquement par un médecin. Les déléguées ont été à même de constater l'importance de l'implantation d'une politique dans chaque établissement ainsi que l'urgence de briser le silence. C'est donc après avoir discuté des actions déjà entreprises par la Fédération, des définitions de la violence ainsi que de l'urgence de poursuivre l'action que les déléguées ont adopté une déclaration de principes et les moyens à prendre pour implanter une politique.

Selon une étude effectuée par l'Organisation internationale du travail, en 1998, la violence au travail se généralise. C'est un phénomène en croissance qui sévit un peu partout dans le monde et constitue un grave sujet de préoccupation. La violence au travail n'est pas un problème épisodique et individuel, il s'agit d'un problème structurel ancré dans un contexte social, économique et culturel. De tout le personnel soignant, les infirmières sont les plus exposées à la violence. Les abus que subissent les infirmières, autant physiques que psychologiques, ont des répercussions graves sur leur santé et contribuent à l'augmentation de la détresse qui les affecte déjà en raison des conditions de travail difficiles qu'elles connaissent. À cela s'ajoutent d'autres conséquences dont un risque plus élevé d'erreurs, la diminution de la motivation, des taux élevés d'absentéisme et l'abandon de la profession.

Il est urgent de poursuivre l'action entreprise par la Fédération depuis déjà douze ans, c'est-à-dire nommer la violence que subissent les infirmières, dépasser la peur qui les habite, briser le silence et se soutenir les unes les autres. La politique adoptée par les déléguées à ce congrès, com-

plète celle adoptée en 1992 et en élargit la portée. En effet, cette politique permet de gérer non seulement les cas de discrimination mais toutes les autres formes de violence qui peuvent survenir au travail. Elle comporte trois volets : une déclaration de principes, un projet type de politique et des mesures de prévention. C'est une approche axée sur l'éducation plutôt que sur la punition. La Fédération ne souhaite pas multiplier les plaintes mais, au contraire, outiller les infirmières pour qu'elles puissent mettre un terme aux insultes, à l'intimidation et au harcèlement qu'elles subissent. Toutes les énergies vont dans le sens de favoriser une large sensibilisation des membres comme des milieux de travail pour que les infirmières puissent travailler dans la dignité.

Les objectifs poursuivis par la politique sont :

- **d'instaurer un milieu de travail sain, c'est-à-dire exempt de violence, sur la base du respect de l'intégrité physique et psychologique des personnes qui oeuvrent dans l'établissement;**
- **de travailler à développer des rapports harmonieux en tenant compte de la diversité culturelle;**
- **de favoriser la prévention par des activités d'information, de sensibilisation et de solidarité;**
- **d'offrir support et assistance aux victimes de violence en établissant des mécanismes d'aide et de recours.**

La politique comprend également des mécanismes de traitement des plaintes et l'identification d'autres recours possibles ainsi que le rôle du syndicat et de la Fédération.

En adoptant cette politique, l'engagement de la direction devra se concrétiser dans les trois champs d'action suivants : la sécurité des infirmières, la sécurité des lieux et la formation des ressources du milieu.

La responsable politique à la condition féminine, Sylvie Boulanger, a rappelé que la qualité de vie, dans un établissement, concerne à la fois l'employeur, le syndicat et tout le personnel. C'est seulement en acceptant de partager cette responsabilité que pourra s'instaurer, dans les milieux de travail, la tolérance zéro.

● Définition de la violence inscrite dans la politique

La violence est une **conduite abusive** se manifestant par des paroles, des actes ou des **gestes non désirés** et qui est de nature à porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi. Il y a donc violence dans tous les cas où quelqu'un cherche à **imposer sa volonté** à une autre personne. L'agression peut être **ponctuelle** ou s'exprimer sous forme de **harcèlement** dont la caractéristique est la répétition des gestes offensants. Dans tous les cas, il s'agit d'un **abus de pouvoir** qui blesse la personne et porte atteinte à sa dignité.

UNE ÉQUIPE DYNAMIQUE

Lors de la première partie du congrès, en juin, les déléguées ont apporté une modification aux statuts et règlements qui diminuait la composition du Comité exécutif. Celui-ci sera désormais composé de huit personnes au lieu de neuf. Ainsi, les postes de trésorière adjointe et de secrétaire adjointe ont été remplacés par un poste de secrétaire-trésorière adjointe. C'est avec plaisir que le *FIIQ en Action* vous présente huit militantes déterminées, combattives et battantes qui ont à cœur la cause des infirmières.



JENNIE SKENE
présidente
CHA - Pavillon
Enfant-Jésus,
Québec



SYLVIE BOULANGER
1^{re} vice-présidente
CHUQ - Pavillon
St-François d'Assise,
Québec



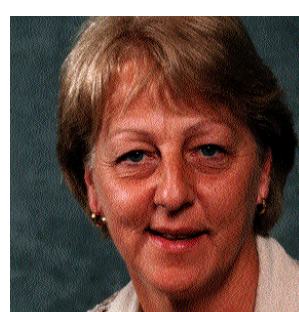
DANIEL GILBERT
2^e vice-président
CH Beauce-Étchemin,
St-Georges



MICHÈLE BOISCLAIR
3^e vice-présidente
CLSC Pierrefonds,
Pierrefonds



LINA BONAMIE
4^e vice-présidente
Hôpital
Maisonnette-Rosemont,
Montréal



CHANTAL BOIVIN
secrétaire
CAR Santé Jonquière,
Jonquière



LISE MARTEL
trésorière
Corporation CH
Chauveau,
Loretteville



SYLVIE SAVARD
secrétaire-trésorière
adjointe
CHUQ - Pavillon
CHUL, Québec

Comités statutaires

Comité d'Élection

GISMOND BERNATCHEZ
CH Fleury, Montréal

DANIEL DANIS
Hôpital Ste-Croix, Drummondville

Comité Fonds de défense syndicale

BARBARA J. ARSENEAU
CH Douglas, Montréal

Comité Vérification interne

LUC CAYER
CHUS, Hôpital Fleurimont,
Fleurimont

ANDRÉ HAMEL
Hôtel-Dieu d'Arthabaska,
Arthabaska

LUCIE MASSE
Hôpital Louis-H. Lafontaine,
Montréal

Comités fédéraux

Comité Condition féminine

ANNIE ASPIREAU
CHUM - Pavillon Notre-Dame,
Montréal

MADELEINE BELLEAU
CHA - Pavillon Enfant-Jésus,
Québec

RO LICATA
CUS McGill - Hôpital Royal Victoria,
Montréal

MICHELLE POIRIER
Hôpital Louis-H. Lafontaine,
Montréal

ISABELLE POULIOT
CHUQ - Pavillon CHUL, Québec

NATHALIE ST-ONGE
CH Anna Laberge, Châteauguay

Comité Santé et Sécurité au travail

DANIEL BÉLANGER
CH Robert-Giffard, Québec

BENOÎT DANDURAND
CH Pierre-Boucher, Longueuil

MARIE-JOSÉE GAUTHIER
CH Anna-Laberge, Châteauguay

LORRAINE T. LAFORGE
CHUM - Pavillon Hôtel-Dieu de
Montréal, Montréal

HENRI C. MOÏSE
CLSC du Vieux Lachine, Lachine

JEAN-FRANÇOIS TREMBLAY
CH de Granby, Granby

Comité Sécurité sociale

BARBARA J. ARSENEAU
Hôpital Douglas, Montréal

SYLVAIN LAPALME
CHSLD Lucille Teasdale -
Pavillon J. H. Charbonneau,
Montréal

WENDY SHERRY
Hôpital général de Montréal,
Montréal

Comité Éducation-Animation

ANNE BOLDUC
Hôpital Ste-Croix, Drummondville

MICHEL CHAMPOUX
CHUS - Hôpital Fleurimont,
Sherbrooke

STÉPHANE GAGNON
CH Delanaudière, Joliette

GUY LAROUCHE
Centre Le Jeannois - Pavillon H. D.
d'Alma, Alma

SERGE PRÉVOST
CH Charles Lemoyne,
Greenfield Park

WENDY SHERRY
Hôpital général de Montréal,
Montréal

Comité Journal

ELAHÉ MACHOUF
Vigi Santé Lté - CHSLD Dollards-
des-Ormeaux,
Dollards-des-Ormeaux

MARIE-EDITH OUELLET
Institut national de santé publique,
Québec

NOËLLA SAVARD
Institut universitaire gériatrique -
Pavillon Alfred Desrochers,
Montréal

YVES TREMBLAY
Hôpital Maisonneuve-Rosemont,
Montréal



FIIQ EN ACTION

VOLUME 14,
NUMÉRO 3 •
OCTOBRE 2001

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 pour ce numéro de
45 000 exemplaires.
Toute reproduction de textes ou
d'extraits doit porter la mention
«Reproduit de la publication *FIIQ en
Action*».
ISSN 0838-4207

RAPPEL

QUELQUES NOTIONS

ÉVALUATION DES EMPLOIS : processus par lequel les emplois sont évalués en fonction de quatre grands facteurs : qualifications, efforts déployés, responsabilités assumées et conditions d'exercice. À la suite de cet exercice, une valeur est attribuée à chacun des emplois pour être en mesure de les comparer entre eux et, par la suite, apporter les correctifs salariaux nécessaires.

RELATIVITÉ SALARIALE : démarche d'évaluation des emplois chez un employeur donné. En relativité salariale, tous les emplois sont évalués et comparés entre eux - y compris les emplois mixtes - pour établir une politique de rémunération cohérente.

ÉQUITÉ SALARIALE : démarche d'évaluation des emplois selon des critères exempts de biais sexistes chez un employeur donné. L'objectif du programme d'équité est de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination fondée sur le sexe. Ainsi, en équité salariale, seules les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine sont évaluées et comparées dans l'objectif de mettre fin aux différences salariales dues au genre.

CATÉGORIE D'EMPLOIS : groupe constitué d'employés qui occupent des fonctions similaires, avec des responsabilités similaires et une rémunération - taux et échelles - similaire. Ce n'est pas nécessairement équivalent à un titre d'emploi.

PRÉDOMINANCE FÉMININE OU MASCULINE : la prédominance d'une catégorie d'emplois est féminine si elle est constituée de plus de 60 % de femmes. Elle sera à prédominance masculine si elle est composée de plus de 60 % d'hommes. On dira d'une catégorie d'emplois qu'elle est mixte si le taux de présence féminine se situe entre 40 et 60 %. Le fait que la catégorie d'emplois soit associée à un stéréotype occupationnel - comme c'est le cas pour les infirmières - peut aussi déterminer la prédominance féminine.

Exemples de catégories d'emplois :

- infirmière (91 % de femmes) : prédominance féminine
- éducateur physique (69 % d'hommes) : prédominance masculine
- organisateur communautaire (48,6 % de femmes) : mixte.

L'ÉQUITÉ SALARIALE

UN DÉFI QUI INTERPELLE TOUTES LES ORGANISATIONS SYNDICALES

S'il est une question sur toutes les lèvres des infirmières, c'est bien celle l'état des travaux sur l'équité salariale. Ceux-ci vont rondement et devraient permettre de corriger la discrimination salariale subie par les infirmières du Québec. Un juste salaire pour le travail et les responsabilités des infirmières, voilà certes un des objectifs importants que la FIIQ s'est donnés depuis sa fondation, des avancées importantes ont d'ailleurs été accomplies depuis. Aujourd'hui, dans ce dossier, la Fédération en est à l'étape la plus importante : la révision de l'outil utilisé par le Conseil du trésor pour évaluer les emplois. Jamais, depuis 1988, le Conseil du trésor n'avait accepté une révision en profondeur de son outil pour prendre véritablement en considération les caractéristiques propres au travail des femmes en général, et à celui des infirmières en particulier. C'est à cette tâche que les organisations syndicales se sont attaquées en avril dernier. Un comité de travail composé de représentants du Conseil du trésor et des ministères de l'Éducation et de la Santé et des Services sociaux, ainsi que de représentant-e-s de la FIIQ, de la FTQ, de la CSN, de la CSQ et du SFPQ a donc été mis sur pied. La FIIQ apporte à ce groupe de travail toute son expertise en matière d'évaluation des emplois et de reconnaissance des caractéristiques propres aux emplois à prédominance féminine. À la lecture des autres articles, vous constaterez la nature des modifications que le Conseil du trésor a accepté d'apporter à son outil d'évaluation des emplois.

La profession infirmière représente sans doute l'archétype des emplois féminins, emplois trop souvent sous-rémunérés en raison d'une structure salariale basée sur les caractéristiques propres aux emplois masculins. Peu d'emplois à prédominance féminine ne comportent autant de caractéristiques typiques au travail des femmes que celui d'infirmière. En ce sens, la grande préoccupation de la FIIQ concernant les caractéristiques propres au travail des infirmières, profitera à celles qui occupent ces emplois à prédominance féminine. Les organisations syndicales présentes à ces travaux ont convenu de mettre en commun leurs énergies et leurs compétences pour que soit enfin corrigée la discrimination salariale induite par le genre dans les secteurs public et parapublic. Il s'agit là, sans contredit, de l'un des plus grands défis auxquels ces organisations auront jamais été confrontées et c'est toutes ensemble que nous relèverons ce défi.

Lina Bonamie
4^e vice-présidente

Vers un nouveau plan d'évaluation

DE NOUVEAUX SOUS-FACTEURS

Depuis que le Conseil du trésor a déposé au comité intersyndical, le 9 avril, sa proposition de révision du plan d'évaluation des emplois, des réunions en intersyndicale et des rencontres avec le Conseil du trésor se tiennent au rythme de trois jours par semaine, parfois plus. Dans un premier temps, les travaux ont porté essentiellement sur la définition des sous-facteurs. Une fois cette étape franchie, les parties se sont attardées, depuis la mi-juin, à définir ce qu'elles voyaient comme mesure de ces sous-facteurs. En effet, non seulement faut-il déterminer les aspects du travail à considérer aux fins d'évaluation, il faut aussi s'entendre sur la façon de le faire. Ce n'est pas suffisant de dire qu'une salariée a un peu, beaucoup ou énormément d'efforts à déployer, il faut décider ce qui sera mesuré. Cet exercice doit être repris pour chacun des sous-facteurs évalués. Le Conseil du trésor a accepté d'introduire de nouveaux sous-facteurs au plan d'évaluation des emplois. Les voici.

Mise à jour des connaissances et des compétences

La nécessité de mettre à jour ses connaissances et ses compétences n'était pas formellement évaluée dans le plan à 16 facteurs. Le Conseil du trésor a proposé d'en faire un sous-facteur distinct. Ce ne sont donc plus uniquement les connaissances acquises par la formation académique, l'expérience et l'initiation qui seront mesurées, mais également celles que la salariée acquiert tout au long de sa carrière.

Ce nouveau sous-facteur devrait permettre de faire ressortir et d'évaluer cet aspect essentiel du travail. En effet, les emplois à prédominance féminine se retrouvent souvent dans des champs d'exercice en constante évolution, où les innovations, les découvertes et les changements sont réguliers.

Habilités en relations interpersonnelles

Bien qu'une très grande majorité des salariées des secteurs public et parapublic dispense des services à des personnes, les habiletés en relations interpersonnelles, essentielles pour donner ces services, n'étaient pas mesurées. Seules les habiletés physiques l'étaient, sous-facteur qui favorise davantage les emplois à prédominance masculine.

Ce nouveau sous-facteur devrait permettre de mesurer une caractéristique propre au travail des femmes puisque ce sont souvent elles qui sont chargées d'entrer en relation avec les clientèles, que ce soit pour les diriger vers la bonne ressource ou pour entrer en relation d'aide. Assumer ces responsabilités nécessite des habiletés qui n'étaient pas mesurées à ce jour.

Contraintes psychologiques

Dans l'outil à 16 facteurs, le Conseil du trésor n'accordait qu'une très faible importance aux contraintes psychologiques. Tout au plus y faisait-on référence comme étant une des conditions de travail contraignantes parmi un ensemble de contraintes physiques.

Cette situation sera corrigée, puisque les contraintes psychologiques, essentiellement associées au travail des femmes, seront mesurées, au même titre que les contraintes physiques, essentiellement associées au travail des hommes.

DES SOUS-FACTEURS RÉVISÉS

Le Conseil du trésor a aussi accepté de revoir soit la définition, soit la mesure de sous-facteurs qui existaient déjà. Voici, sommairement, la nature des modifications discutées.

Habilités physiques et dextérité manuelle

Dans son évaluation, le Conseil du trésor s'attachait essentiellement aux habiletés physiques et à la dextérité manuelle requises lors de l'utilisation d'outils. Pourtant, beaucoup des tâches effectuées par les salariées se font directement sur les personnes sans que des outils soient utilisés. Il était donc important de corriger cette lacune. Ainsi, la nouvelle mesure de ce sous-facteur permettra de considérer les habiletés et la dextérité nécessaires avec ou sans outils.

Responsabilités à l'égard des personnes

Bien que nos discussions avec le Conseil du trésor ne soient pas encore complétées quant à la façon dont seront mesurées les responsabilités à l'égard des personnes, on peut déjà affirmer que la mesure de ce sous-facteur sera revue afin de faire en sorte que les responsabilités importantes qu'assument les salariées lors de la dispensation de soins et de services à des personnes, soient correctement considérées.

Responsabilités financière, matérielle et organisationnelle

L'approche qui avait été retenue par le Conseil du trésor pour mesurer ces responsabilités faisait beaucoup référence aux impacts des erreurs aux plans matériel et financier. Il est certain que cette approche rendait difficile la mesure des responsabilités lorsque celles-ci étaient assumées dans le cadre d'activités de soins et de services rendus à la population. Une nouvelle mesure est en discussion avec le Conseil du trésor, mesure qui devrait faciliter la prise en compte de ces responsabilités.

Responsabilités de supervision ou de coordination d'activités

Alors que par le passé, la responsabilité de surveillance était abordée dans un cadre hiérarchique en fonction d'une approche très masculine, dorénavant ce sont les responsabilités de supervision et de coordination qui seront considérées, approche qui permettra de prendre en considération toute l'amplitude de cette responsabilité, y incluant la supervision professionnelle.

Responsabilités de communication

La mesure de ce sous-facteur n'est pas encore arrêtée avec le Conseil du trésor. Bien que les positions soient à ce jour diamétralement opposées, nous ne doutons pas de parvenir à une entente avec le Conseil du trésor sur une mesure

qui permettra de mettre en valeur les responsabilités importantes qu'assument les salariées en matière de communication.

Autonomie et jugement Raisonnement et créativité

Ces deux sous-facteurs en formaient trois auparavant (autonomie, jugement et raisonnement). Ce nouveau découpage devrait permettre de mieux mesurer la latitude décisionnelle dont jouissent les salariées, qu'elle soit hiérarchique ou professionnelle, de même que les efforts intellectuels inhérents au raisonnement et à la créativité

Concentration et attention sensorielle

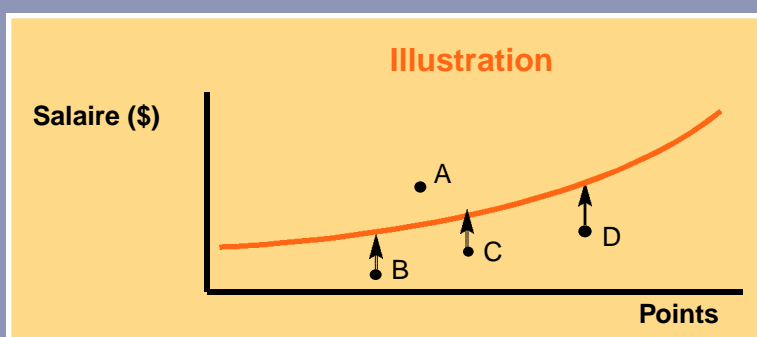
La mesure de ce sous-facteur a été revue afin de s'assurer que le niveau de concentration nécessaire, le caractère simultané des tâches et la fréquence des interruptions soient correctement mesurés. Ainsi, les efforts liés à la concentration et à l'attention sensorielle seront véritablement pris en compte.

Autres facteurs

Enfin, tous les autres sous-facteurs du plan d'évaluation ont été revus afin de permettre de mieux prendre en compte les caractéristiques propres aux emplois à prédominance féminine.

LE MODE D'ESTIMATION DES ÉCARTS SALARIAUX

Parallèlement aux travaux sur le plan d'évaluation des emplois, un comité de travail a été mis sur pied pour déterminer les critères qui guideront la comparaison entre les salaires des catégories d'emplois féminines et ceux des catégories d'emplois masculines. Cette comparaison ne pourra toutefois s'effectuer qu'une fois l'exercice d'évaluation des emplois complété. Le graphique suivant illustre la méthode retenue pour calculer les ajustements à être versés aux catégories d'emplois féminines. À partir des valeurs des emplois masculins et de leurs salaires, une courbe est tracée selon une formule mathématique donnée. Par la suite, on calcule l'écart salarial en comparant le salaire des catégories d'emplois féminines avec la courbe ainsi obtenue. L'écart entre un salaire féminin donné et la courbe détermine l'ajustement à verser.



Rappelons que la convention collective conclue en mai 2000 prévoyait le repositionnement des échelles de salaire des infirmières et des infirmières bachelières. Cet ajustement des échelles a été obtenu en comparant la valeur de ces emplois à la courbe des emplois masculins. Comme la Commission de l'équité salariale a reconnu que la méthode de calcul des écarts salariaux retenue par le Conseil du trésor était empreinte de biais et qu'il devait donc refaire ses devoirs, c'est cet exercice que nous sommes à mener conjointement au sein de l'intersyndicale. Nous pourrions alors constater si l'ajustement obtenu à l'occasion du renouvellement de la convention collective était suffisant ou non.

C'est donc à la fin août que l'intersyndicale a présenté ses commentaires sur l'ensemble des éléments déposés en avril dernier par le Conseil du trésor, à l'égard du mode d'estimation des écarts salariaux. Les parties ont convenu d'ajouter à leurs discussions les questions reliées à l'identification des catégories d'emplois et leur prédominance sexuelle. À ce jour, seule une catégorie d'emplois est toujours en suspens, mais les discussions à ce sujet devraient être finalisées sous peu.

Nous poursuivons toujours nos discussions au sujet du mode d'estimation des écarts en intersyndicale et une proposition globale incluant les sous-facteurs et l'estimation des écarts devrait être déposée au cours des prochains jours à nos vis-à-vis patronaux.