

Des actions



pour faire avancer nos priorités

« Lors de notre dernier conseil fédéral, nous avons adopté un plan d'action afin de se donner les moyens nécessaires pour continuer à améliorer les conditions de vie et de travail des infirmières. Ce plan d'action s'inspirait des orientations adoptées lors de notre dernier congrès et en ce sens, l'Exécutif proposera aux déléguées des actions et des orientations pour poursuivre notre travail et faire face aux problèmes que vivent les infirmières ».

La Présidente a présenté brièvement les dossiers importants sur lesquels les déléguées recevraient des informations. Il s'agissait de la révision du Code des professions et de l'avis que la Fédération a déposé à l'Office des professions. De même, il a été présenté aux déléguées un résumé des mémoires déposés à la commission Romanow et à la Commission des affaires sociales sur le projet de la Carte santé. À cela ajoutons le point portant sur les travaux entourant le dossier sur la planification de la main-d'œuvre infirmière.

La Présidente a rappelé aux déléguées que lors du dernier congrès, elles avaient décidé de créer un Comité des jeunes. « Pour l'avenir de la Fédération, il est crucial d'attirer et de garder des jeunes dans la profession et de favoriser leur implication dans leur organisation syndicale » et, à cet effet, l'Exécutif a soumis à la délégation l'objectif, le mandat et la composition de ce comité.

Madame Skene a aussi indiqué que, lors de ce conseil fédéral, les déléguées devaient prendre connaissance du document présentant l'analyse et les orientations proposées dans le cadre des travaux pour

définir la FIIQ DE DEMAIN. Rappelons que ces travaux originent du dernier congrès où les déléguées ont choisi de demeurer au sein d'une fédération indépendante et non de s'affilier à une centrale syndicale.

«Quant à la priorité retenue au dernier conseil fédéral, c'est-à-dire l'implantation d'une politique pour contrer la violence au travail, le plan d'action Travailler dans la dignité, on passe à l'action ainsi qu'un échéancier de mise en application qui s'échelonne jusqu'en juin 2003 vous seront présentés» a précisé la Présidente.

À la suite du refus des infirmières de prolonger la convention collective, la Présidente a indiqué aux déléguées qu'un nouvel échéancier, incluant les étapes de travail nécessaires pour préparer le renouvellement de la convention collective, leur serait soumis.

«Un conseil fédéral où nous avons ensemble à faire le point sur des sujets aussi importants les uns que les autres. Pour certains, il s'agit de prendre connaissance des positions défendues à diverses tribunes, pour d'autres, des décisions sont nécessaires. Comme nous en avons l'habitude, nous saurons prendre le temps nécessaire afin de nous donner les moyens pour poursuivre notre action» a déclaré la Présidente à la fin de son message d'ouverture.

Après avoir souhaité la bienvenue aux déléguées, la présidente de la Fédération, Jennie Skene, a fait un tour d'horizon des dossiers qui devaient être traités tout au long de ce conseil fédéral.

Un comité des jeunes

Lors du dernier congrès, les déléguées, en créant le Comité des jeunes, avaient, entre autres, comme objectif de susciter l'intérêt des jeunes infirmières à s'impliquer aux différents paliers de la structure syndicale de la Fédération afin que soit inscrite la réalité des jeunes dans les débats, les orientations et les décisions. C'est donc en continuité avec cette décision qu'au conseil fédéral des 26 et 27 mars, les déléguées ont adopté le mandat et la composition de ce comité. Toutefois, ce n'est qu'en juin qu'on procédera à l'élection des membres.

Quoique moins présentes dans la structure syndicale les jeunes infirmières, par leur participation à des actions locales, ont prouvé qu'elles étaient prêtes à s'engager autant que leurs aînées pour défendre leurs conditions de vie et de travail. Ainsi, pour les déléguées, le Comité des jeunes doit être un lieu où des jeunes infirmières pourront réfléchir sur certaines problématiques, partager leur vision d'avenir, exprimer des besoins et, surtout, proposer des actions aux différentes instances de l'organisation. Les jeunes infirmières doivent être représentées là où sont débattues les orientations, là où sont prises les décisions qui façonneront l'avenir de leurs conditions de vie et de travail et de leur organisation syndicale.

Composition et mandat

Composé de cinq infirmières de moins de 30 ans, ce comité aura comme responsabilité :

- de susciter le militantisme et l'implication syndicale des jeunes infirmières au sein de leur organisation syndicale;
- d'éclairer la Fédération sur la réalité des jeunes infirmières, en tant que travailleuses, infirmières, femmes et citoyennes, sur les difficultés ou problèmes qu'elles rencontrent;
- de répondre aux demandes de consultation émanant des autres comités de la Fédération;

- de réaliser tout mandat confié par le Comité exécutif fédéral ou par une autre instance décisionnelle de la Fédération : conseil fédéral, congrès.

En adoptant le mandat du Comité, les déléguées étaient très préoccupées par la situation des jeunes infirmières. Pour elles, il est important de prendre en compte les besoins de celles qui prendront la relève demain. Cette relève est non seulement essentielle pour le réseau de la santé, mais elle l'est aussi pour l'organisation.

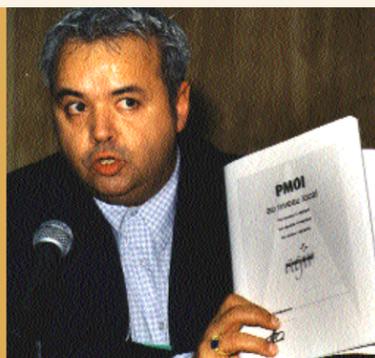
Vous êtes âgée de moins de 30 ans? Vous êtes intéressée à ce comité? Faites parvenir votre candidature à la Fédération. Dès le début de mai, un formulaire de mise en candidature sera disponible au local syndical. N'hésitez pas à vous présenter.

Planification de la main-d'oeuvre PMOI



un exercice difficile, mais nécessaire

S'il est un dossier qui tient à cœur à toute l'organisation, c'est bien celui de la planification de la main-d'oeuvre. C'est lors de la première journée du conseil fédéral que le responsable politique, Daniel Gilbert, et les membres de l'équipe PMOI, Chantal Pagé et Marjolaine Théberge, ont fait le point sur ce dossier.



Des rencontres politiques

Daniel Gilbert a rappelé que la Fédération a participé à une séance de travail avec le ministère de la Santé et des Services sociaux afin de préparer une rencontre portant sur l'organisation du travail. Cette rencontre a eu lieu à la fin de janvier. Toutes les représentantes et les représentants des groupes présents au Forum national sur la planification de la main-d'oeuvre étaient présents en vue de se donner une vision commune de l'organisation du travail et d'établir les critères

pour l'évaluation et l'acceptation de projets portant sur celle-ci. C'est ainsi que les projets en organisation du travail doivent être encadrés par trois grands paramètres très importants pour la Fédération :

- participation des infirmières et de leur syndicat;
- dissociation de cette démarche d'un retour à l'équilibre budgétaire;
- respect des dispositions prévues à la convention collective.

Certains critères ont également été retenus pour cibler des établissements où se feraient des projets : ceux les plus en difficulté, un établissement pilote par région et quelques CHSLD. Le ministère a donc dégagé un nouveau financement pour en soutenir le démarrage.

Finalement, au début de mars, la présidente de la Fédération, Jennie Skene, et le responsable politique du dossier PMOI, ont rencontré le ministre d'État à la santé, M. Legault. Tous deux lui ont réitéré l'urgence :

- d'agir concrètement pour améliorer la qualité de vie au travail des infirmières;
- de mettre en place dans les établissements du réseau un plan d'action énergique et structurant;
- de donner du financement supplémentaire pour mettre de l'avant des solutions concrètes.

Le ministre s'est dit en accord avec ces objectifs et s'est même dit prêt à défendre, s'il le fallait, le financement auprès du Conseil du trésor.

Des rencontres régionales

Comme l'ont décidé les déléguées lors du conseil fédéral de novembre 2001, des rencontres régionales avec des militantes locales ont eu lieu dans différentes régions. Ainsi, les militantes ont pu échanger non seulement entre elles mais aussi avec des membres du Comité exécutif et celles de l'équipe PMOI. Les échanges portent entre autres sur les problèmes rencontrés dans leurs établissements en lien avec leur travail, leur tâche et la planification de la main-d'oeuvre. De plus, des membres de l'Exécutif ainsi que des conseillères de la Fédération ont donné de l'information, lors de rencontres, de colloques, à des représentantes et des représentants des régions régionales, des établissements de santé ou, encore, du ministère de la Santé. Ainsi, on leur a présenté certains outils de formation élaborés par la Fédération (tableau PMOI, tableau ILOT, extraits du contenu de la session de formation sur la planification de la main-d'oeuvre) et on leur a expliqué comment localement on entendait mener l'exercice de la planification de la main-d'oeuvre.

Des rencontres locales

Daniel Gilbert a aussi rappelé aux déléguées que depuis le début de l'année, l'équipe PMOI travaille en étroite collaboration avec des équipes locales afin d'entreprendre l'exercice de la planification de la main-d'oeuvre. Ainsi, les outils pour soutenir le processus de la PMOI ont été complétés et sont disponibles pour les équipes qui procèdent à un tel exercice. De plus, des sessions de formation portant sur l'organisation du travail devraient être données aux militantes en vue de compléter ou parfaire leur formation afin qu'elles aient tout en main pour réussir leur exercice de PMOI.

En terminant son rapport, Daniel Gilbert a précisé : «Où, la situation est dramatique dans certains établissements. Oui, le travail semble ardu et difficile, mais il est nécessaire d'échanger, de collaborer et de travailler ensemble. Les conseillères et les membres de l'Exécutif mettent tout en œuvre et font toutes les représentations politiques nécessaires pour réussir l'exercice de la PMOI. C'est, entre autres, mais surtout par ces travaux que nous pourrions améliorer et garantir aux infirmières une qualité de vie au travail.» Ainsi, des rencontres politiques, tant au niveau national que régional, sont à venir; la tournée des régions devrait bientôt se terminer et l'équipe PMOI poursuivra sans relâche les travaux avec les équipes locales afin d'amorcer le plus grand nombre possible d'exercice de PMOI. C'est un dossier à suivre!

La minute de mondialisation

Afin de sensibiliser la délégation du conseil fédéral aux enjeux liés à la mondialisation, le service Éducation-Animation a présenté, comme il le fait depuis quelques conseils fédéraux, la minute de mondialisation. Cette fois-ci, la minute portait sur le Forum social mondial en le comparant au Forum économique mondial : deux forums, deux visions du monde.

Au **Forum social mondial**, qui s'est tenu du 31 janvier au 4 février 2002, il y a eu 51 000 participants et des 131 pays dont: 22 000 femmes, 17 000 jeunes, 2 670 délégations syndicales, 100 participants du Québec. Les participants prônent une autre mondialisation, centrée sur l'Homme, respectueuse des cultures et de l'environnement, basée sur la coopération, la justice sociale et la solidarité. Leur programme de réflexion:

- LA TAXATION DES TRANSACTIONS;
- LA SUPPRESSION DES PARADIS FISCAUX;
- LE COMMERCE ÉQUITABLE;
- LA DÉMOCRATIE PARTICIPATIVE;
- LA RÉFORME DES INSTITUTIONS INTERNATIONALES.

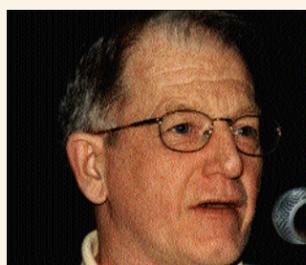
Au **Forum économique mondial**, qui s'est tenu du 31 janvier au 4 février 2002, il y a eu 3 000 congressistes provenant des 1 000 plus grandes entreprises: Nike, Microsoft, Monsanto, GM, etc, quelques leaders politiques et universitaires. Les congressistes prônent une mondialisation économique basée sur des politiques néolibérales qui ont pour but l'expansion du libre commerce. Leur programme de réflexion:

- UNE RESTAURATION ET UN SOUTIEN DE LA CROISSANCE;
- UNE REDÉFINITION DES DÉFIS DU NOUVEAU MONDE;
- UNE DÉFINITION DES RÈGLES DU COMMERCE.

Le Forum social mondial

«Le Forum social mondial se veut un espace de rencontre ouvert visant à approfondir la réflexion, le débat d'idées démocratique, la formulation de propositions, l'échange en toute liberté d'expériences, et l'articulation en vue d'actions efficaces, d'instances et de mouvements de la société civile qui s'opposent au néolibéralisme, (...) et qui s'emploient à bâtir une société planétaire axée sur l'être humain.» (extrait de la Charte des principes du Forum social mondial)

La secrétaire du Comité exécutif, Chantal Boivin, qui a représenté la Fédération à ce forum a fait rapport aux déléguées des discussions et des débats qui ont eu cours. Vous trouverez dans le dernier FIIQ Actualités, un article sur sa participation à cet événement. Une minute c'est bien peu pour parler de mondialisation, nous direz-vous, mais rassurez-vous, la minute a duré près de 45 minutes et au dire de plusieurs déléguées : «C'est à continuer sans faute.»



Le rejet de l'entente de principe

C'est dans une proportion de plus de 60 % que les déléguées, réunies en conseil fédéral spécial le 13 mars dernier, ont rejeté une entente de principe, conclue avec le gouvernement, portant sur la prolongation des conventions collectives.

Cette entente, si elle avait été acceptée par les membres, aurait reporté d'un an la date d'échéance de l'actuelle convention collective, à savoir au 30 juin 2003. Cette prolongation était aussi assortie d'une augmentation de salaire de 2 % au 1^{er} avril 2003, à laquelle se serait ajouté un montant forfaitaire de 2 % de la rémunération versée entre le 1^{er} avril et le 30 juin 2003.

Une situation intenable

Le refus du Conseil fédéral de recommander cette entente aux membres s'explique largement par la situation intenable vécue dans les établissements. Accepter de prolonger la convention collective équivalait pour les déléguées à cautionner la situation actuelle. Pour le Conseil fédéral il est important de saisir toutes les occasions pour faire savoir au gouvernement que le statu quo est intolérable et le rejet de la prolongation s'inscrit dans cette foulée. Les infirmières veulent des améliorations notables et sensibles à leurs conditions d'exercice et de travail, et ce, rapidement. Après avoir fait les frais des nombreuses compressions imposées par les gouvernements provincial et fédéral pour l'atteinte du déficit zéro, voilà maintenant que la loi, interdisant aux établissements d'afficher un déficit, maintient les mêmes conditions d'exercice que les infirmières décriaient par leur grève de 1999. On aurait pu espérer qu'une fois l'équilibre budgétaire atteint aux plans québécois et canadien, la situation se serait améliorée. C'est plutôt le contraire qui se produit! Les situations de fardeau de tâche continuent à se multiplier, sans compter les effets d'une pénurie d'infirmières aggravée par un nombre croissant d'infirmières en invalidité.

Ce cercle vicieux doit être brisé et les gouvernements doivent rétablir rapidement un financement adéquat du réseau de la santé et des services sociaux. Cette nécessité, tant le gouvernement provincial que le gouvernement fédéral doivent en être conscients et les infirmières attendent des gestes concrets de ces deux ordres de gouvernement.

Au-delà du financement : la responsabilité des établissements

Au cours des dernières années, la FIIQ, ses syndicats affiliés et les représentantes locales ont multiplié les efforts et les interventions pour que, dans chaque établissement, des mesures soient prises pour améliorer les conditions de travail et d'exercice de la profession. Le mécanisme accéléré de traitement des

un message clair au gouvernement

plaintes de fardeau de tâche soumises au Comité de soins infirmiers (CSI), l'exercice de planification de la main-d'œuvre infirmière (PMOI), l'intervention locale en organisation du travail (ILOT) : voilà autant de moyens qui apportent des résultats concrets à court et moyen terme et qui doivent être utilisés.

Malheureusement, beaucoup d'employeurs refusent encore de considérer les infirmières et leurs représentantes comme les premières interlocutrices au moment d'identifier des solutions aux fardeaux de tâche, à la pénurie de la main-d'œuvre infirmière ou à une organisation du travail déficiente. Trop occupés qu'ils sont à gérer des budgets, plusieurs employeurs croient que les solutions passent uniquement par l'argent, oubliant qu'une gestion intelligente des ressources humaines est autrement plus profitable que la seule gestion des coûts!

Pour la suite des choses

Bien que par moment la situation actuelle puisse sembler de plus en plus difficile, les déléguées ont tout de même réitéré leur ferme volonté de poursuivre les nombreuses actions entreprises au fil des dernières années. Si on pense uniquement à la stabilité des équipes de travail, ce sont 2 455 postes à temps complet et 1 137 postes à temps partiel qui ont été créés entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 2000. Un tel résultat n'aurait pu être atteint sans l'implication des équipes locales.



De la même façon, les équipes locales poursuivront leurs efforts, aidées en cela par la FIIQ, afin de convaincre leurs employeurs de la pertinence de se livrer à un exercice de planification de la main-d'œuvre, de modifier l'organisation du travail par des projets ILOT ou encore de se réunir en Comité de soins infirmiers pour discuter des situations de fardeau de tâche ou de toute question se rapportant aux soins infirmiers. Souhaitons que les succès obtenus dans le cadre de ces démarches retentissent aux oreilles des dirigeants des établissements réticents à s'attaquer sérieusement aux difficultés actuelles.

Parallèlement à ces efforts au palier local, les travaux de préparation de la prochaine ronde de négociation se mettront en branle.

- **Au cours des prochains mois**, l'équipe de négociation poursuivra sa réflexion, aidée en cela par les conseillères des différents secteurs et services de la FIIQ, afin d'identifier des solutions à portée nationale aux difficultés actuellement vécues, solutions qui devront trouver écho dans les établissements.
- **En juin prochain**, lors du conseil fédéral, les déléguées seront appelées à adopter la structure de négociation. Tout d'abord, une structure décisionnelle par laquelle les infirmières se donneront les moyens de guider la négociation par un fonctionnement démocratique, puis une structure d'information par laquelle les infirmières s'assureront que l'information, élément capital de la participation démocratique et de la mobilisation, soit diffusée et comprise.
- **À l'automne**, lors d'assemblées générales locales, les infirmières seront consultées sur les priorités et les demandes de négociation.
- **En janvier 2003**, le contenu final du projet de convention collective de la FIIQ sera adopté par les déléguées en conseil fédéral.

En rejetant la prolongation, les infirmières refusent de reporter à plus tard la recherche de solution. Et comme le disait la présidente de la Fédération, Jennie Skene, lors de la conférence de presse annonçant le refus de prolonger la convention collective : «... ce que les infirmières disent au gouvernement, c'est qu'elles ne veulent plus accepter la situation actuelle et elles ne veulent pas du statu quo. La seule interprétation possible de ce rejet : la mise en place à court terme de réelles solutions structurantes et porteuses d'avenir.»

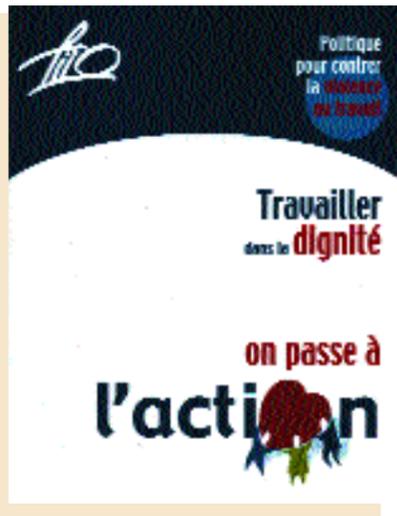
Mises en demeure

Dans le cadre des démarches entreprises auprès des infirmières qui n'ont pas acquitté leurs cotisations syndicales, la trésorière de la FIIQ, Lise Martel, a fait part aux déléguées des déboursés occasionnés lorsque des procédures judiciaires sont entreprises. En effet, le dépôt de ces procédures implique des dépenses (timbre judiciaire, frais pour huissier, etc.) actuellement avancées par la FIIQ. Qu'il y ait par la suite une entente hors cour ou non, aussitôt que des procédures légales sont entamées, les membres doivent payer les frais ainsi encourus. Ces déboursés s'ajoutent donc aux sommes réclamées aux membres.

Afin d'assurer le remboursement des sommes avancées par la Fédération, les déléguées ont adopté, à majorité, la proposition suivante : «Que toute entente entre la membre et le syndicat, portant sur le paiement de cotisations syndicales, prévoit le remboursement des déboursés assumés par la FIIQ et que le syndicat rembourse ces sommes à la FIIQ.» Elles ont aussi adopté une autre proposition : «Que si la membre est condamnée par le Tribunal au paiement des déboursés, que ceux-ci soient remboursés à la FIIQ par le syndicat.»



On passe à l'action



Lors du dernier congrès, les déléguées ont adopté la politique générale pour contrer la violence au travail. Elles ont par la même occasion décidé, entre autres, que la Fédération devait soutenir l'implantation de la politique et se pencher de façon particulière sur la violence raciale. C'est donc dans cette perspective que lors du conseil fédéral de novembre 2001, les déléguées ont

décidé de faire de l'implantation d'une politique pour contrer la violence au travail, une priorité d'action pour l'année à venir.

Afin d'atteindre les objectifs fixés par le Conseil fédéral, un groupe de travail réunissant des conseillères des secteurs Condition féminine, Santé et Sécurité au travail et des services Éducation-Animation et Communication-Information ont préparé un plan d'action qui s'échelonne jusqu'en juin 2003. Le plan d'action, présenté aux déléguées, prévoit différentes opérations : L'OPÉRATION LANCEMENT, L'OPÉRATION SIGNATURE, L'OPÉRATION SENSIBILISATION, L'OPÉRATION PRÉVENTION, L'OPÉRATION FORMATION ET L'OPÉRATION BILAN. C'est ainsi que certaines activités et certains événements (8 mars, 12 mai, semaine annuelle de santé et sécurité au travail, conseils fédéraux) seront des moments privilégiés pour souligner la volonté de la Fédération et de ses membres d'implanter la politique pour contrer la violence au travail dans les différents établissements.

Voici en résumé comment devraient s'articuler ces opérations. Chacune a des objectifs précis et prend racine dans deux grandes phases. D'abord, celle d'une large sensibilisation des déléguées et des membres et puis une deuxième qui est celle de la formation et de l'implantation comme telle. À la lecture des différentes opérations, vous serez à même de constater que la phase de sensibilisation s'échelonne sur toute l'année 2002 et que celle de la formation-implantation débutera en 2003.

OPÉRATION LANCEMENT

Le 6 décembre 2001 : le service Communication-Information a publié un dépliant portant sur les définitions des différentes formes de violence, soit psychologique, physique, discriminatoire.

Le 8 mars 2002 : la *Journée internationale des femmes* a été l'occasion pour la Fédération de lancer la politique pour contrer la violence au travail par la publication de la brochure : *Travailler dans la dignité : on passe à l'action*. On a aussi distribué l'affiche : *Déclaration de principes : un engagement formel*, à apposer sur les différentes unités de soins.

OPÉRATION SIGNATURE

Le 12 mai 2002 : à l'occasion de la *Journée de l'infirmière*, les membres des équipes locales inviteront tous-toutes les intervenant-e-s de leurs établissements (direction, autres syndicats...) à signer une *Déclaration de principes* qui officialisera l'engagement de tous et toutes à promouvoir la tolérance zéro.

OPÉRATION SENSIBILISATION

Au conseil fédéral de mars 2002 : lors de la deuxième journée du conseil fédéral, les déléguées ont eu l'occasion d'entendre la conférencière-invitée, madame Guadalupe Vento, formatrice en gestion de la diversité et en relations interculturelles. Avec humour et empathie, madame Vento a sensibilisé les déléguées à l'importance de l'acceptation des différences, de la richesse de la diversité ainsi que de la gestion au quotidien et au singulier des relations interculturelles. Une conférence très appréciée par l'ensemble de la délégation.

Au conseil fédéral de juin 2002 : en juin prochain, l'ensemble des déléguées pourront, si elles le désirent, participer à un atelier *De l'impuissance au pouvoir*, afin de réfléchir sur les principales situations de violence et de connaître des moyens concrets pour passer d'un sentiment d'impuissance à un sentiment de pouvoir lorsqu'elles sont confrontées à de telles situations.

Instance de décembre 2002 : un atelier sera offert aux déléguées appartenant à une minorité ethnique en vue de les outiller face aux situations de harcèlement.

Le 8 mars 2002 : à l'occasion de la *Journée internationale des femmes*, la Fédération distribuera une publication, à l'ensemble des infirmières, pour développer une collaboration interculturelle.

Le 12 mai 2003 : la *Journée de l'infirmière* sera une occasion privilégiée pour organiser, autour du processus d'implantation, une mobilisation sur une base régionale dans le cadre soit de brunch, dîner-causerie...

OPÉRATION PRÉVENTION

Le 12 mai 2002 : pour soutenir l'OPÉRATION SIGNATURE, on profitera de la *Journée de l'infirmière* pour diffuser des capsules prévention SST. Celles-ci prendront la forme d'affiche où visuellement seront nommées les différentes formes de violence. Il y aura également des affichettes où les messages véhiculés feront appel à la responsabilisation.

Au conseil fédéral de juin 2002 : lors de cette instance, sera diffusée une autre capsule prévention SST. Son contenu et sa forme ne sont pas encore déterminés.

La semaine annuelle SST 2002 : dans le cadre de la semaine annuelle en santé et sécurité au travail, les membres seront invitées à une marche d'exploration de leur milieu de travail. Avec l'objectif de rendre le milieu de travail et son environnement sécuritaires cette observation des lieux de travail se fera à l'aide d'une grille-questionnaire. La sécurité des lieux sera donc scrutée à la loupe.

OPÉRATION FORMATION

En décembre 2002 : une session de formation spécialisée sera donnée aux conseillères en relations de travail. Elles auront alors les outils nécessaires pour soutenir les équipes locales dans le processus d'implantation d'une politique pour contrer la violence.

De janvier à mars 2002 : un blitz de formation sera donné aux responsables en condition féminine et en santé et sécurité au travail. Cette formation permettra de poursuivre la sensibilisation et d'outiller les militantes locales.

OPÉRATION BILAN

Conseil fédéral de juin 2003 : l'instance de juin sera un moment privilégié pour faire le bilan de l'ensemble de l'opération : *On passe à l'action*. À l'ordre du jour de ce conseil fédéral, un temps large de discussion est prévu. On pourra alors connaître où on en est exactement, dans l'ensemble des établissements affiliés à la Fédération, l'implantation d'une politique pour contrer la violence afin que les infirmières puissent enfin travailler dans la dignité.

FIIQ de demain

En avant-midi le 26 mars, avant l'ouverture du Conseil fédéral, les déléguées ont été invitées à participer à des ateliers pour prendre connaissance du document présentant l'analyse et les orientations de FIIQ DE DEMAIN. Rappelons que l'équipe FIIQ DE DEMAIN a reçu le mandat, lors du dernier congrès, d'analyser la situation et de proposer un plan d'action en vue de mieux adapter la FIIQ au contexte actuel et de faire face aux défis de l'avenir.

L'analyse a été faite à partir de données recueillies essentiellement auprès des élues, tant du palier local, régional que fédéral, ainsi qu'auprès des conseillères de la Fédération et, dans un deuxième temps, avec l'ensemble des employées de la Fédération. L'exercice de collecte de données a consisté à identifier les difficultés auxquelles fait face la FIIQ et à dégager les problématiques jugées prioritaires. Des priorités, désignées par les participantes, ont émergé des grandes tendances qui correspondent aux préoccupations de la grande majorité d'entre elles. C'est donc principalement à travers les questions concernant le militantisme, la mobilisation, la conscience politique, le rapport de force, le rapport d'influence et le climat général qui prévaut à la Fédération que l'équipe de travail a soumis son analyse et a proposé les orientations sur lesquelles l'organisation pourrait travailler dans les prochains mois afin de développer un plan d'action.

Les déléguées ont grandement apprécié le contenu du document. Elles ont toutefois décidé de reporter au conseil fédéral de juin l'adoption des orientations pour permettre aux déléguées et aux équipes locales de s'approprier davantage l'analyse qui leur a été soumise.



FIIQ EN ACTION

VOLUME 15, NUMÉRO 1 • AVRIL 2002

Ce journal est publié par le service Communication-Information.

Site Internet : www.fiiq.qc.ca
Courriel : info@fiiq.qc.ca

Publié après chaque instance de la FIIQ, ce journal a un tirage de 45 500 exemplaires. Toute reproduction de textes ou d'extraits doit porter la mention «Reproduit de la publication *FIIQ en Action*». ISSN 0838-4207

«Si la mise en place d'une politique amène les infirmières à se sentir davantage concernées par la qualité de leur milieu de travail, celle-ci comporte une autre exigence qui vient s'ajouter à celle de la solidarité : une vigilance à toute épreuve afin d'être en mesure de témoigner aux autres le même respect que nous exigeons pour nous-même.

C'est là le grand défi : développer le respect comme valeur à enraciner dans la culture de l'établissement en concertation avec l'employeur, l'ensemble des syndicats 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.»

ÉQUITÉ SALARIALE

ENFIN, UN PLAN EXEMPT DE BIAIS SEXISTE



Ce nouveau plan comporte 17 sous-facteurs et corrige plusieurs lacunes de l'ancien. Les caractéristiques propres aux emplois à prédominance féminine, telles les habiletés en relations interpersonnelles, la simultanéité, la mise à jour des connaissances ainsi que les conditions psychologiques contraignantes seront dorénavant considérées. L'inclusion de ces sous-facteurs permettra une évaluation plus juste et plus équitable des emplois à prédominance féminine.

Le tableau présente, de façon succincte, chacun des 17 sous-facteurs. Une présentation complète du plan a par ailleurs été faite lors du conseil fédéral du 13 mars dernier. Les déléguées se sont dites fort satisfaites de son contenu et confiantes que les caractéristiques propres au travail des infirmières seront dorénavant considérées. Un exemplaire du plan d'évaluation des emplois leur a été remis par la même occasion. Il est possible de télécharger le plan à partir du site Internet de la Fédération : <www.fiiq.qc.ca> sous la rubrique *L'équité toute l'équité*.

Avant de procéder à l'enquête auprès des salarié-e-s, une autre étape doit être franchie : celle de la détermination de la méthodologie d'enquête (méthode de collecte d'information sur les emplois, questionnaire, taille de l'échantillon). Dans le cadre de ces discussions, les parties doivent s'assurer que les informations obtenues lors de l'enquête permettent de bien évaluer les catégories d'emploi. Non seulement faut-il s'assurer de poser les bonnes questions (questions ouvertes ou fermées) de la bonne façon (questionnaire rempli seul ou en groupe, entrevues, etc.); il faut

Une étape cruciale de la démarche d'équité salariale actuellement en cours a été franchie le 25 février dernier. En effet, l'Intersyndicale, composée de la FIIQ, de la CSN, de la CSQ, de la FTQ et du SFPQ, a convenu avec le Conseil du trésor d'un nouveau plan d'évaluation des emplois exempt de biais sexiste. Les résultats positifs de ces travaux sont largement le fruit des efforts concertés des cinq organisations membres de l'Intersyndicale. Jamais auparavant, le Conseil du trésor n'avait accepté de revoir en profondeur le plan comprenant 16 sous-facteurs dont il se servait depuis la fin des années 1980.

aussi s'assurer de les poser à un assez grand nombre de personnes pour que leurs réponses soient représentatives des différentes réalités de leur emploi. Dans le secteur de la santé et des services sociaux, ces différences peuvent découler de la vocation de l'établissement et de sa situation géographique, du centre d'activités, du quart de travail, etc.

Un échantillon sera donc composé pour chacune des 672 catégories d'emploi du secteur de la santé et des services sociaux, de l'éducation et de la fonction publique. Rappelons que la FIIQ représente des salariées dans six catégories d'emploi, à savoir : infirmière, infirmière bachelière, assistante-infirmière-chef et assistante du supérieur immédiat, assistante-infirmière-chef bachelière et infirmière bachelière assistante du supérieur immédiat, infirmière chef d'équipe et infirmière en avant-poste ou dispensaire. Les résultats de cette collecte de données seront par la suite analysés pour obtenir un pointage qui permettra de déterminer la valeur de chacune des catégories d'emploi. Lorsque la valeur de toutes les catégories d'emploi à prédominance masculine sera connue, la comparaison pourra se faire et ainsi, pourront être calculés les ajustements salariaux nécessaires pour atteindre l'équité salariale.

Bien qu'il s'agisse là d'un travail colossal, les membres de l'Intersyndicale et les représentants du Conseil du trésor maintiennent le rythme pour que tout soit conclu pour le 31 décembre 2002. Pour ce faire, il est prévu que les enquêtes se feront d'ici l'été afin que les parties puissent consacrer toutes leurs énergies, cet automne, à l'analyse des résultats et à la détermination de la valeur des catégories d'emploi.

NOUVEAU PLAN

FACTEUR EFFORT

Autonomie

Ce sous-facteur sert à évaluer l'autonomie habituellement exigée pour accomplir les tâches de l'emploi, pour planifier et organiser le travail.

Objectif

L'objectif est de mesurer la latitude décisionnelle, c'est-à-dire la marge de manœuvre pour décider de la façon d'accomplir le travail.

Raisonnement

Ce sous-facteur sert à évaluer le raisonnement habituellement exigé pour accomplir les tâches de l'emploi et traiter les situations.

Objectif

L'objectif est de mesurer l'effort mental requis pour traiter les situations. S'agit-il de situations routinières ou plutôt de situations complexes dont les principaux éléments sont incomplets ou incertains.

Créativité

Ce sous-facteur sert à évaluer la créativité habituellement exigée pour accomplir les tâches de l'emploi en vue de résoudre les problèmes inhérents à l'emploi.

Objectif

L'objectif est de mesurer jusqu'à quel point il est nécessaire de s'éloigner des façons usuelles de faire dans le traitement des situations et la résolution des problèmes.

Commentaires

Ce nouveau sous-facteur devrait permettre de prendre en considération cet aspect typique des emplois à prédominance féminine.

Mise à jour des connaissances

Ce sous-facteur sert à évaluer la mise à jour des connaissances nécessaires à la suite de changements d'ordre technique (nouveaux équipements, nouvelles techniques de travail...), administratif ou législatif (nouvelles réglementations, nouvelles directives ou politiques...) ou scientifique (nouvelles recherches, découvertes...).

Objectif

L'objectif est de mesurer l'impact de l'évolution des connaissances sur l'emploi et la fréquence des changements.

Commentaires

Les femmes se retrouvent souvent dans des champs d'activités où les connaissances évoluent sans cesse. En introduisant ce sous-facteur, cette caractéristique des emplois à prédominance féminine sera dorénavant mesurée.

Concentration et attention sensorielle

Ce sous-facteur sert à évaluer la concentration et l'attention sensorielle habituellement exigées pour accomplir les tâches de l'emploi. L'effort peut être déployé afin d'effectuer une analyse ou une réflexion approfondie sur une question ou un problème particulier ou par l'obligation de manifester une attention sensorielle intense. L'attention sensorielle peut notamment se manifester par l'un des cinq sens ou par plus d'un sens à la fois. Les interruptions involontaires (le fait d'être obligé de changer l'activité en cours et de la reprendre), les distractions et la simultanéité (le fait de réaliser plusieurs activités ou opérations à la fois) sont des éléments pris en compte dans ce sous-facteur.

Objectif

L'objectif est de mesurer ces trois aspects (l'intensité, les interruptions/distractions et la simultanéité) pour déterminer une cote en tenant compte de l'effet multiplicateur de ceux-ci.

Commentaires

Ces trois aspects sont souvent présents dans les emplois à prédominance féminine, mais jamais auparavant l'effet combiné n'avait été aussi bien détaillé.

Effort physique

Ce sous-facteur sert à évaluer les efforts physiques inhérents à l'exécution des tâches de l'emploi lors d'une journée normale de travail.

Objectif

L'objectif est de mesurer l'intensité des différents efforts physiques énumérés, leur fréquence et leur durée pour déterminer une cote qui tiendra compte de ces trois aspects.

Commentaires

Un grand soin a été apporté pour inclure des efforts physiques plus spécifiques aux emplois à prédominance féminine, tels les gestes répétitifs, la position statique et autres.

FACTEUR

RESPONSABILITÉ

Responsabilité à l'égard d'un programme ou d'une activité et des ressources financières ou matérielles

Ce sous-facteur sert à évaluer les responsabilités rattachées à l'emploi à l'égard d'un programme, d'une activité, des ressources financières ou des ressources matérielles, en tenant compte de leurs impacts pour l'organisation, son personnel ou ses clientèles.

Objectif L'objectif est de mesurer la responsabilité à l'égard des ressources matérielles et financières ou encore, la contribution à l'atteinte des objectifs du programme ou de l'activité.

Commentaires Les emplois à prédominance féminine se caractérisent souvent par des responsabilités à l'égard de l'atteinte des résultats alors que les emplois à prédominance masculine le sont par des responsabilités à l'égard des ressources matérielles et financières. En combinant ces deux types de responsabilité dans un même sous-facteur, on s'assure d'une évaluation plus juste des emplois.

Responsabilité à l'égard des personnes

Ce sous-facteur sert à évaluer les responsabilités rattachées à l'emploi à l'égard de l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes lors de l'exécution des tâches de l'emploi.

Objectif L'objectif est de mesurer à la fois la contribution à la santé et à la sécurité d'autrui, mais aussi si les gestes ou les décisions peuvent porter atteinte à l'intégrité physique ou mentale d'autrui.

Commentaires Les emplois à prédominance féminine ont souvent des responsabilités à l'égard de la santé et de l'intégrité physique. En mesurant cette responsabilité tant sur l'angle positif que négatif, on s'assure d'une mesure adéquate.

Responsabilité de supervision et de coordination de personnes

Ce sous-facteur sert à évaluer les responsabilités rattachées à l'emploi à l'égard des activités et du travail d'autres personnes rémunérées ou non.

Objectif L'objectif est de mesurer tant la nature du travail de supervision et de coordination que le nombre de personnes impliquées.

Commentaires L'approche surveillance, approche très masculine, a été modifiée afin que ce sous-facteur reflète mieux la nature des responsabilités souvent assumées par les femmes à l'égard du travail d'autres personnes.

Responsabilité à l'égard des communications

Ce sous-facteur sert à évaluer les responsabilités de communication rattachées à l'emploi qu'elles soient écrites, verbales ou non verbales, en tenant compte des interlocuteurs visés et leurs caractéristiques, du but des communications et du contexte dans lequel elles s'effectuent.

Objectif L'objectif est de mesurer tant la nature des communications faites que la place qu'elles occupent dans le travail de la salariée.

Commentaires Souvent, les titulaires d'emplois à prédominance féminine se voient confier des responsabilités de communication. En mesurant la place occupée par la communication dans leur travail, on s'assure de considérer correctement et de donner une valeur bien réelle à ce volet de leurs responsabilités.

FACTEUR

QUALIFICATION

Formation professionnelle

Ce sous-facteur sert à évaluer les connaissances de base, générales ou spécialisées, nécessaires pour exercer les tâches de l'emploi.

Objectif L'objectif est de mesurer, sur une échelle allant de la 3^e année du secondaire jusqu'au postdoctorat, le niveau de formation professionnelle approprié.

Expérience et initiation

Ce sous-facteur sert à évaluer l'expérience postscolaire minimale à l'exercice normal des tâches de l'emploi. Cette expérience est acquise dans l'emploi, dans tout travail connexe ou similaire à l'emploi ou dans tout autre travail ou expérience de vie pertinents qui permettent d'acquérir des connaissances normatives ou pratiques. Elle inclut une familiarisation minimale nécessaire.

Objectif L'objectif est de mesurer toute la période de temps nécessaire avant l'exercice normal des tâches.

Commentaires Plusieurs emplois à prédominance féminine se caractérisent par le fait que les secteurs public et parapublic constituent souvent l'unique débouché d'emploi. Il était donc primordial de mesurer aussi bien l'expérience préalable à l'emploi (caractéristique des emplois à prédominance masculine) que celle acquise en emploi (caractéristique des emplois à prédominance féminine).

Habiletés en relations interpersonnelles

Ce sous-facteur sert à évaluer les habiletés en relations interpersonnelles nécessaires pour exercer les tâches de l'emploi. On entend par habiletés en relations interpersonnelles, les compétences pour intervenir auprès d'individus ou de groupes. Les habiletés peuvent différer selon le type d'interaction qui doit être établi dans l'exercice des tâches de l'emploi, et peuvent se manifester soit par les actions ou gestes posés, soit par le langage corporel (postures, expressions du visage), soit par le ton de la voix, les mots ou expressions utilisés.

Commentaires Ce nouveau sous-facteur permettra de mesurer cet aspect très important des emplois à prédominance féminine.

Habiletés physiques et dextérité manuelle

Ce sous-facteur sert à évaluer les habiletés physiques (simultanéité, coordination ou opposition des mouvements) et la dextérité manuelle nécessaires à la réalisation des tâches de l'emploi. La motricité fine aussi bien que la maîtrise musculaire de plusieurs parties du corps sont des éléments pris en compte dans ce sous-facteur.

Commentaires La nouvelle mesure de ce sous-facteur permettra de considérer sur un même pied toutes les situations où les habiletés physiques et la dextérité manuelle sont requises, que ce soit avec un outil ou un instrument, caractéristique des emplois à prédominance masculine, ou encore lorsque aucun instrument n'est utilisé ou lors de mobilisation d'une personne, caractéristique des emplois à prédominance féminine.

FACTEUR

CONDITIONS DE TRAVAIL

Conditions physiques

Ce sous-facteur sert à évaluer les conditions physiques contraignantes dans lesquelles les tâches de l'emploi sont accomplies.

Commentaires Un soin particulier a été apporté à inclure des contraintes propres aux emplois à prédominance féminine, telles celles relatives à l'asepsie ou à un espace de travail restreint.

Conditions psychologiques

Ce sous-facteur sert à évaluer les conditions psychologiques contraignantes dans lesquelles les tâches de l'emploi sont accomplies.

Commentaires Ce nouveau sous-facteur permettra de mesurer cet aspect très présent dans les emplois à prédominance féminine.

Risques inhérents

Ce sous-facteur sert à évaluer les risques pouvant porter atteinte à l'intégrité mentale ou physique encourus lors de l'exécution normale des tâches de l'emploi, en tenant compte de la dangerosité des situations et de l'exposition à celles-ci.

Commentaires Ce nouveau sous-facteur permettra de prendre en considération les risques pour la santé physique, caractéristique des emplois à prédominance masculine, mais aussi les risques pour la santé mentale, caractéristiques des emplois à prédominance féminine.

