

EN ACTION

VOL 22 – NO 1 – MARS 2009

FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC

Conseil fédéral des 23, 24 et 25 mars 2009
Conseil fédéral extraordinaire
des 25, 26 et 27 mars 2009

CRISE FINANCIÈRE ET ÉCONOMIQUE UNE OCCASION DE RÉORIENTER LES PRIORITÉS DE LA SOCIÉTÉ



Pour mieux comprendre la crise financière et économique, la Fédération a invité **Éric Pineault**, professeur au Département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal (UQÀM) et directeur à la Chaire de recherche du Canada en Mondialisation, Citoyenneté et Démocratie, à s'adresser à la délégation. Monsieur Pineault a su captiver les délégués en expliquant de manière claire et simple la question complexe de la crise économique.



Éric Pineault

Il a démontré que l'origine de la crise économique actuelle est très différente de celles connues dans le passé. Il s'agit d'une crise de la démesure de la consommation et du crédit. Le milieu des finances en est le grand responsable puisqu'il a lancé sur les marchés financiers des titres créés à partir de dettes non garanties comme des créances de cartes de crédit.

Dans les dernières années, l'accès au crédit était de plus en plus facile. La population a profité de cette facilité pour consommer encore plus. L'utilisation du tandem crédit/consommation a engendré une telle hausse d'endettement que beaucoup de consommateurs ont dépassé leur capacité de rembourser.

La valeur des titres lancés sur les marchés financiers à partir de ces « créances toxiques » a donc chuté. Par effet de do-

minos, cette crise financière a dégénéré en crise économique. Les institutions financières ayant fermé le robinet du crédit, la liquidité et la production des entreprises s'en sont trouvées réduites, entraînant une baisse des échanges commerciaux.

Éric Pineault a questionné les orientations de la relance économique. « Souhaitons-nous une relance qui perpétue la domination de la finance, les inégalités et les conditions de travail non respectueuses des salarié-e-s ? ou devrions-nous plutôt initier une transformation de notre système économique ? »

Pour faire entendre une autre voix, il estime qu'il est possible de proposer des solutions pour une reprise économique au service de la population. Voici ce qu'il propose :

1. Il est possible de convenir avec les milieux politiques de mieux encadrer les activités des milieux financiers. Il faut également exiger que l'épargne collective devienne un outil de développement social et écologique et serve, à titre d'exemples, à favoriser la conciliation famille-vie personnelle-travail, à réduire les gaz à effet de serre, etc.
2. Pour relancer la croissance et diminuer les effets de la crise, les gouvernements misent sur les programmes publics d'infrastructures, ce qui est logique. Toutefois, il est possible d'exiger que le choix de ces dépenses repose sur des valeurs sociales et écologiques comme la construction de CPE ou de CHSLD, le développement du transport en commun, etc.

SUITE P.2

Négociation

P.3 à P.7

La FIQ négociera en front commun
Priorités sectorielles :
un virage important

SISP-Négociation

P.9

Consultation sur les
matières intersectorielles

Organisation du travail

P.11

L'organisation du travail, une priorité

Lina Bonamie quittera la présidence de la FIQ

La présidente, Lina Bonamie, a annoncé lors de son discours de clôture au conseil fédéral qu'elle quittera son poste en juin prochain. Après plus de 17 ans au comité exécutif de la Fédération, madame Bonamie prendra une retraite bien méritée. « Je quitte avec le sentiment du devoir accompli et j'ai la profonde conviction que l'ensemble des personnes travaillant au sein de la Fédération poursuivront le travail et relèveront les prochains défis avec brio. » L'élection au poste de présidente de la Fédération aura lieu lors du conseil fédéral des 1, 2 et 3 juin prochain.

POSTE-PUBLICATION

Convention 40007983

(adresse de retour)

FIQ – Québec | 1260, boul. Lebourgneuf
Bur. 300, Québec (Québec) G2K 2G2



SOLIDARITÉ

Dernièrement, des membres du comité exécutif et des conseillères syndicales de la Fédération ont participé à différentes activités de solidarité au niveau international. Les participantes ont profité du conseil fédéral pour en faire rapport aux déléguées.

INTERNATIONALE DES SERVICES PUBLICS : 53^e SESSION DE LA COMMISSION DES NATIONS UNIES SUR LA CONDITION DE LA FEMME, NEW YORK

Plus de 5 000 organisations non gouvernementales (ONG) étaient inscrites à cette rencontre et 61 pays ont entériné la déclaration finale qui portait sur le partage égal des responsabilités entre les femmes et les hommes, y compris les soins dispensés dans le contexte du VIH/SIDA.

Michèle Boisclair, responsable politique du secteur Condition féminine, accompagnée des conseillères syndicales à ce secteur, Martine Éloy et Michelle Poirier, a fait état des avancées dans plusieurs pays qui ont adopté diverses mesures favorisant l'égalité des femmes. Cependant, tout n'est pas gagné parce que, trop souvent, ces mesures ne sont pas appliquées. Le Canada en est d'ailleurs un triste exemple avec le recul du gouvernement Harper sur l'équité salariale.

FORUM SOCIAL DES AMÉRIQUES, GUATEMALA

Karine Crépeau, conseillère syndicale au secteur Sociopolitique, a participé au Forum Social des Amériques (FSA) qui avait lieu au Guatemala du 7 au 10 octobre 2008. À l'ordre du jour : les conditions de travail dans l'industrie minière en Amérique latine, la situation des femmes au Guatemala et une visite de Maya-Québec, un atelier coopératif de couture. Le Forum a fait clairement ressortir que les injustices et les inégalités ont de multiples visages et qu'il faut être solidaire de ces causes pour que cela cesse.

FORUM SOCIAL MONDIAL, BRÉSIL

Michèle Boisclair, 1^{re} vice-présidente et Suzanne Lavoie, secrétaire au comité exécutif, ont participé à ce Forum qui a eu lieu dans la région de l'Amazonie dans un contexte de crises économique, énergétique, environnementale, culturelle et politique. Le lieu choisi pour le 9^e Forum a mis en évidence l'importance de préserver les ressources naturelles gravement menacées par le modèle économique actuel. Les groupes de femmes ont été très actifs au Forum. La conférence sur les dialogues féministes a mis en lumière tout le chemin qui reste à parcourir, notamment en ce qui concerne la violence faite aux femmes dans les pays où il y a un conflit armé.

Pour qu'un autre monde soit possible, il faut miser sur l'éducation citoyenne et surtout sur la solidarité pour passer de la parole aux gestes concrets. ■

(suite de la page couverture)

3. Pour sortir du cercle vicieux du système économique actuel, il faut aller plus loin et proposer une transformation de la société en mettant de l'avant des solutions visant à éliminer les inégalités et à améliorer la qualité de vie des citoyennes et des citoyens par, entre autres, la diminution du temps de travail, l'augmentation des salaires, etc.

En terminant, il a souligné, qu'avec les négociations qui se préparent dans les secteurs public et parapublic, l'occasion est belle pour oser des propositions en ce sens.

Pour en savoir plus, visitez le blog d'Éric Pineault :

<<http://cafca-uqam.blogspot.com>>

GRÈVE DES PROFESSEUR-E-S DE L'UQÀM

Monsieur Pineault, qui est responsable du piquetage, a pris un moment pour expliquer aux déléguées le conflit de travail opposant l'UQÀM et le syndicat des professeur-e-s. Ils-elles sont sans contrat de travail depuis maintenant 22 mois et la partie patronale n'a toujours pas fait d'offres sérieuses. La délégation de la FIQ a adopté une résolution d'appui à leurs revendications. ■



GUIDE D'IMPLANTATION d'un comité jeunes

FÉDÉRATION
INTERPROFESSIONNELLE
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



1^{er} MAI 2009

Les déléguées sont invitées à manifester pour la fête des Travailleuses et des Travailleurs le 1^{er} mai 2009. À Montréal, le rendez-vous sera au métro Préfontaine à 18 h, la marche débutera à 19 h pour se rendre au Marché Maisonneuve vers 20 h. À Québec, adressez-vous au Réseau du Forum social pour connaître les activités. Dans les autres régions, informez-vous auprès des coalitions pour le 1^{er} mai ou adressez-vous à votre équipe syndicale locale.

Le comité Jeunes fédéral a lancé avec fierté la brochure pour soutenir les équipes syndicales locales et régionales voulant créer un lieu de rassemblement et d'expression pour les jeunes syndiquées. Cet outil vise à favoriser l'émergence d'un réseau fort et stimulant de jeunes militantes.

ÉLECTION

Pascal Beaulieu, du CHA universitaire de Québec (SPSICR du CHA), a été élu au comité Vérification interne.



LA FIQ NÉGOCIERA EN FRONT COMMUN

C'est avec optimisme que la présidente, Lina Bonamie, annonce à toutes les membres que la FIQ, en alliance avec le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP), négociera en front commun aux côtés de la CSN et de la FTQ.



Les déléguées ont adopté, à très forte majorité, de négocier en front commun – CSN, FTQ et SISP – les salaires, la retraite, les congés parentaux et les disparités régionales. Considérant que le mouvement syndical doit reconquérir son droit de négocier, que les organisations syndicales doivent augmenter leur rapport de force face au gouvernement et qu'il est impératif de défendre les services publics d'une seule voix, les déléguées n'ont pas hésité à faire ce choix.

« Au cours des 30 dernières années, les négociations dans les secteurs public et parapublic, entre l'État et les salarié-e-s syndiqué-e-s, ont trop souvent conduit à des confrontations et à des conflits. L'adoption de nombreuses lois spéciales pour mettre fin aux négociations et les décrets imposant les conditions de travail poussent les organisations syndicales à revoir leurs stratégies pour mettre un frein à ce cercle vicieux. Elles ne veulent surtout pas que la prochaine ronde de négociations réserve aux salarié-e-s de l'État le même sort. Il faut apporter un second souffle à leur rapport de force et se donner les moyens de surmonter les embûches. De toute évidence, le mouvement syndical doit s'allier et c'est la voie qu'emprunte la FIQ pour mener les prochaines négociations.

« La CSN, la FTQ et le SISP ont tous le même objectif : améliorer les conditions de travail et le salaire de leurs membres. La création de ce front commun est une première au Québec. Jamais, une telle alliance n'a été créée par le passé. Pour la première fois, les organisations syndicales veulent négocier ensemble, à l'intérieur d'une structure définie. Dans l'objectif d'un rapport de force maximal, les organisations membres du front commun partageront le même cadre stratégique de négociation ainsi qu'un échéancier commun. La négociation, la mobilisation et les communications seront coordonnées entre toutes les organisations du front commun.

LA PROCHAINE NÉGOCIATION

« Le fait de négocier à une même table que d'autres organisations syndicales change la façon habituelle qu'a la FIQ de mener la négociation des conditions de travail des membres de la Fédération. En effet, quatre sujets – le salaire, la retraite, les droits parentaux et les disparités régionales – seront traités à la table intersectorielle CSN – FTQ – SISP et toucheront l'ensemble des salarié-e-s des secteurs public et parapublic. Par ailleurs, tous les autres sujets

touchant spécifiquement la réalité du milieu de travail des membres de la FIQ seront traités à la table sectorielle. Malgré ce changement dans les façons de faire de la Fédération, les décisions seront prises dans le respect des structures adoptées par la FIQ.

« Les conventions collectives, ou ce qui en tient lieu, viennent à échéance le 31 mars 2010. Le SISP souhaite entreprendre les discussions en vue du renouvellement de ces dernières dans les meilleurs délais et avec l'objectif de déposer ses revendications à la fin octobre 2009. C'est en fonction de cet échéancier que la présente consultation est menée auprès des membres de la Fédération.

« Rappelons que les conditions de travail actuelles ont été en grande partie imposées en décembre 2005 pour une période de plus de six ans (2003 à 2010) et comportaient un gel des salaires pour plus de deux ans. Malgré le contexte difficile, il est important de ne pas sombrer dans le défaitisme et de ne pas conclure qu'il n'y a rien à faire. Les services publics et les conditions de travail des personnes qui les dispensent ne doivent pas faire les frais de cette crise.

« À l'aube de toutes rondes de négociations, le gouvernement, quel qu'il soit, mène des opérations visant à influencer l'opinion publique quant à la précarité des finances publiques et aux coûts importants reliés aux conditions de travail des personnes salariées des secteurs public et parapublic. Il en sera de même pour la ronde qui s'amorce. Le gouvernement libéral de Jean Charest utilisera sûrement le climat créé par la situation économique mondiale pour tenter d'aller encore plus loin qu'à l'habitude dans ses attaques contre les services publics et les conditions de travail des employé-e-s de l'État. Dans ce contexte, les organisations syndicales doivent faire preuve de réalisme, de détermination et de solidarité.

LES ENJEUX

« Un enjeu incontournable de la prochaine ronde de négociations est, très certainement, la défense et la promotion de services publics de qualité. S'il s'agit d'un objectif permanent pour l'ensemble des organisations membres du SISP, la période de négociation constitue un moment privilégié pour mettre de l'avant des solutions concrètes et amener le gouvernement à faire les choix budgétaires appropriés.

« Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, l'attraction et la rétention du personnel constituent un enjeu majeur. La rémunération représente un élément fondamental pour l'attirer et le retenir; le retard salarial constaté entre les employé-e-s des secteurs public et parapublic et les autres salarié-e-s du Québec est un obstacle important à cet objectif. Au-delà du volet salarial, cet enjeu d'attraction et de rétention se décline différemment d'un secteur à l'autre, d'une catégorie d'emploi à l'autre, et c'est dans les revendications sectorielles reliées aux conditions de travail et d'exercice du métier que des solutions adaptées à chaque secteur ou catégorie d'emploi peuvent être mises de l'avant.

« Cette question de pénurie doit être abordée selon une approche globale et à long terme avec l'objectif de rendre plus attrayant le travail dans le secteur public en général par opposition à la stratégie patronale qui est à courte vue, compartimentée et, la plupart du temps, source d'iniquités.

« L'ensemble du mouvement syndical doit s'unir afin de retrouver son droit de négocier et affronter un gouvernement de plus en plus intransigeant. Pour que cette alliance fonctionne et que la FIQ atteigne l'objectif ultime de signer une convention collective satisfaisante pour les professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires, la mobilisation de toutes et tous les syndiqué-e-s de l'État devra être au rendez-vous. » ■

Lina Bonamie

LE CONTEXTE SOCIAL, ÉCONOMIQUE ET POLITIQUE DE LA PROCHAINE NÉGOCIATION



Jean Charest

Jean Charest, professeur titulaire à l'École de relations industrielles et chercheur au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) a été invité par la Fédération à faire le point avec les délégués sur le contexte dans lequel se déroulera la négociation dans les secteurs public et parapublic. Il a proposé, comme éléments de réflexion, quatre dimensions de ce contexte : les finances publiques, le discours sur les services publics, le marché du travail et, enfin, la stratégie syndicale.

LES FINANCES PUBLIQUES

Plusieurs facteurs influencent les règlements des conventions collectives et, dans les secteurs public et parapublic, les finances publiques en est un important. La situation économique difficile aura certainement un impact majeur sur les finances publiques. Les organisations syndicales doivent en tenir compte dans l'élaboration de leurs revendications et dans leur stratégie de négociation. L'enjeu, à cet égard, est le développement d'une approche crédible des finances. Il ne faut toutefois pas perdre de vue que les gouvernements, avant chaque négociation avec les employé-e-s de l'État, insistent exagérément sur la précarité des finances publiques.

LE DISCOURS SUR LES SERVICES PUBLICS

Les politiques néolibérales ont gagné passablement de terrain dans les dernières années. Depuis que le gouvernement libéral de Jean Charest est au pouvoir, la privatisation des services publics est de plus en plus à l'ordre du jour, surtout dans le réseau de la santé. Sous prétexte que le réseau public ne peut plus suffire à la demande, le gouvernement encourage le développement de services privés et tente d'instaurer la tarification de certains services.

Par ailleurs, la remise en question de cette privatisation prend de l'ampleur et ne se limite plus aux seules organisations syndicales ou aux partis politiques de gauche. De plus, la population québécoise a toujours exprimé son attachement aux services publics accessibles et de qualité. L'enjeu pour les organisations syndi-

cales est de démontrer que, par leurs revendications, elles proposent une vision à long terme qui assurent la pérennité des services publics.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Durant la prochaine décennie, il y aura une stagnation du nombre de personnes âgées entre 20 et 64 ans aptes au travail. Cette conjoncture exigera de la part des employeurs de réels efforts pour garder leur main-d'œuvre. Dans un contexte de possible concurrence entre les secteurs privé et public, les conditions de travail seront déterminantes pour attirer et retenir les employé-e-s.

Actuellement, il existe un retard salarial du côté des employé-e-s des secteurs public et parapublic par rapport aux autres salarié-e-s du Québec. L'enjeu d'attraction et de rétention est donc crucial pour répondre aux besoins de main-d'œuvre dans les services publics.

LA STRATÉGIE SYNDICALE

Les organisations syndicales doivent proposer une vision globale des défis posés par la pénurie de main-d'œuvre, par les conditions de travail ne favorisant ni l'attraction, ni la rétention des employé-e-s de l'État et par les conséquences désastreuses de la privatisation des services publics. Elles doivent également proposer des solutions réalistes sur tous les enjeux et être unies dans leur action pour faire valoir leurs revendications.

En terminant, monsieur Charest a souligné l'importance d'être le plus crédible possible tout au long des négociations, autant devant les membres des organisations syndicales que devant la population. ■

LE DÉFI DE SENSIBILISER L'OPINION PUBLIQUE

L'opinion publique joue un rôle majeur dans les décisions que prend un gouvernement. Les décideurs politiques font une utilisation stratégique des médias pour influencer la population. Les organisations syndicales s'inscrivent également dans ce courant. Cette utilisation des médias est particulièrement cruciale en période de négociation. L'appui de la population à des revendications syndicales fait pression sur le gouvernement et influence inévitablement ses décisions. ■

PRIORITÉS SECTORIELLES

UN VIRAGE IMPORTANT



De gauche à droite : Francine Savard, Gino Pouliot, Sylvie Savard et Serge Prévost

L'adoption des priorités de négociation marque le coup d'envoi du renouvellement de la prochaine convention collective. Lors de ce conseil fédéral extraordinaire, la responsable de la négociation, Sylvie Savard, accompagnée des membres de la coordination de la négociation, Gino Pouliot, Serge Prévost et Francine Savard, a présenté aux déléguées les priorités sectorielles. Elles ont été nombreuses à venir s'exprimer au micro pour dire que ces priorités répondent aux préoccupations de leurs membres et c'est à l'unanimité que les déléguées les ont adoptées. Toutes les membres seront appelées à se prononcer sur ces priorités lors de la tenue des assemblées générales locales qui se tiendront en avril.

UN INVESTISSEMENT POUR LES ANNÉES À VENIR

Dans un contexte grandissant de rareté de main-d'œuvre, le gouvernement ne peut et ne doit pas faire abstraction de cette situation et mettre en danger les services et les soins donnés à la population en plus de fragiliser le réseau. Il est urgent que celui-ci reconnaisse la pénurie de main-d'œuvre et les effets désastreux qu'elle entraîne sur les professionnelles en soins : épuisement, essoufflement, insatisfaction générale des conditions de travail, etc.

La prochaine ronde de négociations s'inscrit dans un contexte de crise économique importante. Ce contexte ne doit cependant pas empêcher la mise en place de solutions novatrices pour : contrer les problèmes majeurs de pénurie de main-d'œuvre, tant qualitatif que quantitatif; améliorer les conditions de travail dans l'objectif de rendre le milieu attractif; fidéliser les jeunes; supporter les professionnelles en soins qui tiennent, à bout de bras, le réseau de la santé depuis plusieurs années et trouver des moyens de maintenir en emploi les plus expérimentées.

Ces mesures ne doivent pas être considérées comme un privilège, mais comme un droit d'exercer dans des conditions saines et assurant une réelle qualité de vie. Des changements s'imposent pour offrir un milieu de travail où l'organisation du travail est efficiente et donner l'opportunité aux professionnelles en soins d'accomplir adéquatement leur travail.

Il y a urgence de trouver des solutions qui permettront aux membres de la FIQ d'exercer leur profession dans un cadre qui est à la hauteur de leurs aspirations et de leurs compétences, et ce, dans l'objectif de

maintenir des soins de qualité ainsi que l'accessibilité des services à la population. Un grand défi qui représente assurément un investissement pour les années à venir.

C'est en tenant compte de toutes ces considérations que quatre priorités ont été établies, à savoir la reconnaissance des inconvénients, la reconnaissance des responsabilités, la reconnaissance de la formation additionnelle et l'aménagement du temps de travail. Le Conseil fédéral recommande :

RECOMMANDATION 1

« Que les priorités sectorielles de négociation soient :

- la reconnaissance des inconvénients;
- la reconnaissance des responsabilités;
- la reconnaissance de la formation additionnelle;
- l'aménagement du temps de travail. »

LA RECONNAISSANCE DES INCONVÉNIENTS

■ Primes de soir et de nuit

Le travail sur les quarts de soir et de nuit représente un inconvénient majeur pour les professionnelles en soins. Ces quarts exercent une contrainte familiale importante, ajoutent une difficulté à la conciliation famille-vie personnelle-travail et affectent la vie sociale. Les déléguées estiment que la compensation monétaire associée au travail de soir et de nuit est insuffisante et peu attractive. Afin de pouvoir combler plus facilement ces postes, le Conseil fédéral recommande :

RECOMMANDATION 2

« Que les primes pour les quarts de soir et de nuit soient rehaussées. »

■ Prime de fin de semaine

Le travail de fin de semaine est aussi un inconvénient incontournable qui a une incidence sur la vie personnelle et sociale des professionnelles en soins ainsi que sur le choix de carrière de nouvelles recrues qui y verront une contrainte tout au long de leur vie professionnelle. La prime rattachée au travail de fin de semaine équivaut à 4 % du salaire horaire de base, un pourcentage peu élevé comparativement à tous les inconvénients et les désagréments causés par l'obligation d'offrir une prestation de travail la fin de semaine. Le Conseil fédéral recommande :

RECOMMANDATION 3

« Que la prime de fin de semaine soit rehaussée. »

■ Heures supplémentaires pour la salariée d'un titre d'emploi requérant un diplôme universitaire terminal

Les dispositions actuelles du décret tenant lieu de convention collective relatives aux heures supplémentaires visant ces salariées remontent à 1989 et ne correspondent plus à la réalité. Le peu de latitude dans la gestion de l'horaire des professionnelles en soins fait en sorte que la reprise en temps est généralement impossible, entraînant inévitablement le paiement des heures supplémentaires à taux simple. Cette disposition apporte



beaucoup d'irritants et ajoute une notion d'iniquité entre les salariées d'un même centre d'activités. Les salariées visées par cette clause éprouvent un sentiment d'injustice, particulièrement lorsqu'elles sont en situation d'effectuer des heures supplémentaires obligatoires comme les autres salariées.

Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre, les infirmières d'un titre d'emploi requérant un diplôme universitaire, notamment les infirmières cliniciennes, doivent contribuer, au même titre que toutes les autres professionnelles en soins, à faire des heures supplémentaires. Selon le centre d'activités où elles travaillent, elles subissent les mêmes inconvénients et les mêmes contraintes. De plus, certains employeurs vont au-delà des dispositions prévues à la convention collective et acceptent de rémunérer les heures supplémentaires à taux et demi après la journée ou la semaine régulière de travail. Ainsi, en recrutant plus facilement du personnel au détriment des établissements avoisinants, ces employeurs favorisent une compétition malsaine et créent un sentiment d'injustice et d'iniquité entre les salariées d'une même région. Afin que cette clause reflète la réalité d'aujourd'hui, le Conseil fédéral recommande :

RECOMMANDATION 4

« Que soit introduite dans la convention collective la rémunération des heures supplémentaires faites en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail pour les salariées détentrices d'un diplôme universitaire, et ce, au même titre que les autres professionnelles en soins de la catégorie 1. »

■ Congés fériés

Lors de la dernière négociation, l'obtention de la rémunération à taux et demi pour le travail effectué lors des congés de Noël et du jour de l'An est un gain majeur pour la FIQ. Cette compensation a eu des effets positifs dans le milieu de travail en maintenant la présence au travail alors que cette période nécessite une demande plus grande de ressources. Il n'en demeure pas moins que le fait de travailler un jour férié constitue une contrainte majeure et ajoute à la liste des conséquences défavorables

sur la conciliation famille-vie personnelle-travail. Le renouvellement de la prochaine convention collective est donc le moment opportun pour apporter d'autres correctifs et élargir les demandes pour compenser adéquatement d'autres congés fériés. La période d'été étant un moment de l'année où les ressources sont en nombre plus restreint, pour remédier à cette situation, le Conseil fédéral recommande :

RECOMMANDATION 5

« Que les congés de la fête nationale du Québec et de la fête du Canada soient visés par les dispositions nationales prévues pour les congés de Noël et du jour de l'An. »

RECOMMANDATION 6

« Que soit majorée la rémunération des congés fériés de Noël, du jour de l'An, de la fête nationale du Québec et de la fête du Canada. »

■ Introduction d'une prime à la rareté

Le réseau de la santé, particulièrement pour les professionnelles en soins, connaît une rareté inquiétante de main-d'œuvre. Il est primordial de trouver des solutions rapidement pour qu'à court terme, le recrutement de la main-d'œuvre dont le réseau a besoin soit suffisant. L'introduction d'une prime à la rareté est une des solutions à mettre en place. Une telle prime permet de compenser l'inconvénient de travailler dans un milieu où les conditions de travail sont difficiles et exigeantes en raison d'un manque de main-d'œuvre. Pour les déléguées, il s'agit d'une solution intéressante pour contrer la pénurie de main-d'œuvre. Le Conseil fédéral recommande donc :

RECOMMANDATION 7

« Qu'une prime à la rareté soit introduite pour tout titre d'emploi en pénurie. »

LA RECONNAISSANCE DES RESPONSABILITÉS

■ Des soins intensifs aux soins critiques

La prime de soins intensifs a été introduite dans les années 1960. À l'époque, les « grands malades » se retrouvaient dans une unité bien particulière et la dispensation des soins et la surveillance de ce type de clientèle, par les infirmières, exigeait beaucoup de responsabilités comparativement aux autres clientèles d'un établissement. Pourtant, les milieux de travail ont bien changé depuis ce temps et les clientèles, autrefois confinées à ce type d'unité bien « particulières », sont réparties dans d'autres secteurs d'activités. La responsabilité que devaient assumer certaines salariées dans les soins intensifs s'est étendue à d'autres clientèles qui se retrouvent ailleurs qu'aux soins intensifs traditionnels des établissements. Les déléguées ont adopté des recommandations afin de revisiter la définition de soins intensifs ainsi que la prime qui y est prévue en l'actualisant à la réalité d'aujourd'hui et en compensant adéquatement les professionnelles en soins pour les responsabilités qu'elles engagent. Ainsi, le Conseil fédéral recommande :

RECOMMANDATION 8

« Que soit introduite à la convention collective la notion de soins critiques. »

RECOMMANDATION 9

« Que soit rehaussée la prime de soins intensifs et qu'elle soit appliquée à la notion de soins critiques. »

■ Des soins psychiatriques en institution aux soins en santé mentale dans la communauté

Au fil des ans, plusieurs réorganisations du réseau en santé mentale se sont succédées et la réalité des professionnelles en soins a changé alors que les clauses de convention collective ont peu évolué, ayant toujours comme modèle un réseau institutionnel. Les situations dans lesquelles les soins sont dispensés à ce type de clientèle, même si elle n'est plus en institution, augmentent le risque de violence, d'agressions

et de stress psychologique. Afin que les dispositions de la convention collective reflètent les changements concernant l'organisation du travail, les responsabilités des professionnelles en soins et les conditions de travail dans lesquelles elles évoluent, le Conseil fédéral recommande :

RECOMMANDATION 10

« Que les conditions particulières prévues pour les salariées des établissements, des ailes ou des unités psychiatriques s'appliquent à toutes les salariées qui travaillent en santé mentale. »

■ Unité prothétique

Depuis quelques années, les unités prothétiques s'implantent de plus en plus, particulièrement dans les centres d'hébergement et de soins de longue durée. L'unité prothétique est un milieu de vie dont la philosophie, les programmes de soins et les plans d'intervention sont spécifiquement adaptés pour une clientèle avec des comportements perturbateurs associés à une démence. Les professionnelles en soins qui travaillent avec cette clientèle doivent faire preuve d'une grande capacité à accepter des comportements non conformes aux normes établies dans la société. Dans la convention collective 2000-2002, une lettre d'entente prévoyait que les parties avaient 90 jours après l'entrée en vigueur de cette convention pour convenir des conditions particulières applicables à ces salariées. En décembre 2001, le

CPNSSS a refusé de prévoir quelques conditions particulières que ce soit, et ce, malgré son engagement. C'est donc dans l'objectif d'une lutte à poursuivre que le Conseil fédéral recommande :

RECOMMANDATION 11

« De faire reconnaître la notion d'unité prothétique et de convenir de conditions particulières applicables à ces salariées. »

LA RECONNAISSANCE DE LA FORMATION ADDITIONNELLE

■ Des clauses à revisiter

La reconnaissance de la formation additionnelle, soumise au critère d'exigences requises, est compensée par l'avancement dans l'échelle salariale ou par un déplafonnement au-delà du douzième échelon. Pourtant, à des fins d'attraction et de rétention, certains employeurs reconnaissent d'emblée la formation additionnelle sans que des exigences ne soient requises. Afin de développer des mécanismes pour accroître la motivation et la satisfaction des professionnelles en soins, la reconnaissance de la formation additionnelle sans le critère d'exigences requises dans le but de favoriser l'attraction et la rétention est une piste de solution intéressante. Les annexes du décret tenant lieu de convention collective doivent être revues et actualisées dans le but de reconnaître toute formation additionnelle et de corriger des difficultés d'application. Les déléguées croient

qu'il reste encore un pas à faire afin de reconnaître la valeur de la formation additionnelle dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Le Conseil fédéral recommande donc :

RECOMMANDATION 12

« Que la formation additionnelle des professionnelles en soins soit reconnue automatiquement. »

RECOMMANDATION 13

« Que soient revues et actualisées certaines annexes concernant la formation postsecondaire. »

L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

La détérioration des milieux de travail qui prévalait lors de la dernière négociation, notamment en ce qui a trait à la surcharge de travail, à l'alourdissement de la tâche, aux heures supplémentaires et à l'épuisement des ressources, s'est accentuée. En effet, se sont ajoutées à ce contexte des réorganisations et des restructurations administratives qui ont entraîné, entre autres, une diminution des équipes de base et une augmentation de la mobilité. Dans l'état actuel du réseau de la santé et des services sociaux, le travail à temps complet est peu attractif et plusieurs salariées



LA DÉCENTRALISATION, UN ENJEU MAJEUR

La responsable politique de la négociation, Sylvie Savard, a expliqué aux déléguées l'importance de faire de la révision de la décentralisation un enjeu préalable à la négociation. En effet, puisqu'il est impossible actuellement de compléter les travaux sur la réforme du régime de négociation, à l'intérieur desquels les matières à négocier localement devaient être revues, certaines modalités relatives à celles-ci devront faire l'objet de discussions à la table sectorielle. Les problématiques rencontrées dans le cadre des négociations locales et les nombreuses disparités dans les différentes dispositions locales négociées ou imposées par un arbitre exigent que des correctifs soient apportés à certains textes afin de préciser ou d'établir les dispositions nationales et locales. Il s'agit d'un combat à mener dans l'intérêt des membres et, en ce sens, les déléguées ont mandaté la FIQ d'entreprendre, le plus rapidement possible, des discussions avec le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) afin d'apporter certains correctifs à la décentralisation. ■



détenant des postes à temps complet à 5 jours semaine optent pour réduire leur temps de travail en demandant des congés partiels sans solde. Malheureusement, ces demandes sont fréquemment refusées. À défaut de pouvoir réduire leur temps de travail, plusieurs vont privilégier des postes à temps partiel malgré une diminution salariale.

Lors de la dernière négociation, la FIQ a mené la bataille afin de stabiliser les équipes de soins. L'approche audacieuse visait, d'une part, à réduire le temps de travail des salariées à temps complet et, d'autre part, à donner un poste permanent à toutes les salariées. Malheureusement, le décret tenant lieu de convention collective n'a retenu que la seconde mesure.

La titularisation des salariées de la liste de disponibilité est une avancée importante. Toutefois, sans la diminution des heures de travail pour les salariées à temps complet, cette mesure n'a pas eu les effets escomptés. Les employeurs, craignant de ne plus avoir assez de flexibilité avec les salariées de la liste de disponibilité, se sont gardés une marge de manœuvre suffisante en créant des postes à temps partiel.

Le réseau de la santé est aux prises avec un manque sérieux d'effectifs et

ne peut plus continuer d'être géré en fonction de la disponibilité qu'expriment les salariées à temps partiel. Alors que des postes plus attractifs pourraient être octroyés à ces salariées, les employeurs continuent de recourir aux agences privées de personnel infirmier afin de combler les remplacements. Cette pratique génère des coûts importants et l'utilisation de ces ressources ne stabilise pas les milieux de travail.

Cette réalité, où se côtoient salariées à temps complet désirant diminuer leur temps de travail, salariées à temps partiel complétant leur semaine de travail sur appel et personnel d'agences privées offrant aux établissements du réseau une disponibilité comme bon leur semble, commande qu'un grand virage soit fait. Les déléguées ont convenu que le renouvellement de la prochaine convention collective était le moment propice pour amorcer ce changement. Ainsi, le Conseil fédéral recommande :

RECOMMANDATION 14

« Que toutes les professionnelles en soins soient détentrices d'un poste à temps complet. »

RECOMMANDATION 15

« Que le nombre de jours de travail nécessaire pour déterminer un poste à temps complet soit réduit à 4 jours par semaine. »

UN PROJET DE PRIORITÉS AVANT-GARDISTE

Ce projet de priorités vise à agir sur la pénurie de main-d'œuvre, la charge de travail, la stabilisation des équipes de soins, la qualité de vie au travail, la conciliation famille-vie personnelle-travail, la qualité des soins et, finalement, la reconnaissance des professionnelles en soins. Il s'agit d'un virage déterminant qui offre la meilleure solution aux problèmes actuels.

Il appartient maintenant aux membres de débattre de ces priorités et de les adopter localement. Une fois que l'ensemble des assemblées générales locales se seront prononcées, une compilation sera faite et c'est à partir de celle-ci qu'un avant-projet de convention collective sera élaboré et présenté au conseil fédéral extraordinaire de mai. ■

LES PROCHAINES ÉTAPES DE LA NÉGOCIATION

AVRIL	<ul style="list-style-type: none"> ■ Consultation sur les priorités sectorielles et les revendications intersectorielles par les assemblées générales locales. ■ Retour de la consultation et compilation des résultats.
MAI	<ul style="list-style-type: none"> ■ Présentation de l'avant-projet de convention collective au conseil fédéral extraordinaire négociation les 19, 20 et 21 mai. ■ Début de la consultation des assemblées générales locales sur l'avant-projet de convention collective.
FIN JUIN	<ul style="list-style-type: none"> ■ Retour de la consultation et compilation des demandes.
SEPTEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> ■ Présentation et adoption de l'avant-projet de convention collective sectorielle au conseil fédéral extraordinaire négociation les 29, 30 septembre, 1 et 2 octobre.
FIN OCTOBRE	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dépôt du projet de convention collective aux tables sectorielle et intersectorielle.

Participez en grand nombre aux assemblées générales locales. C'est l'occasion de vous exprimer sur les priorités de la prochaine négociation.



CONSULTATION SUR LES MATIÈRES INTERSECTORIELLES

Le moment est venu d'enclencher officiellement le processus de consultation des membres sur les matières intersectorielles en vue de la prochaine ronde de négociations. Avec la décision prise à ce conseil fédéral, c'est en front commun CSN, FTQ et SISP que les salaires, la retraite, les droits parentaux et les disparités régionales seront négociés. Les professionnelles en soins de la FIQ sont donc invitées à se prononcer sur les revendications intersectorielles lors de leur assemblée générale locale.



La protection des services publics passe inévitablement par l'amélioration des conditions de travail et les salaires des salarié-e-s qui les dispensent. Qu'il s'agisse de la santé, de l'éducation, de la fonction publique ou des divers organismes parapublics, les problèmes d'attraction et de rétention du personnel sont immenses, faute de reconnaissance et de valorisation de cette main-d'œuvre.



La rémunération représente un élément fondamental pour attirer et retenir la main-d'œuvre; le retard salarial constaté entre les employé-e-s des secteurs public et parapublic et les autres salarié-e-s du Québec est un obstacle important à cet objectif. Au-delà du volet salarial, cet enjeu d'attraction et de rétention se décline différemment d'un secteur à l'autre, d'une catégorie d'emploi à l'autre, et c'est dans les revendications sectorielles liées aux conditions de travail et d'exercice du métier que des solutions adaptées à chaque secteur ou catégorie d'emploi peuvent être mises de l'avant (voir article sur les priorités sectorielles, p. 5).

LES SUJETS EN CONSULTATION

LES SALAIRES

La Loi sur l'équité salariale oblige l'employeur à en assurer le maintien une fois que celle-ci est réalisée. Lors d'une négociation ou d'un renouvellement de convention collective, l'employeur, tout comme le syndicat, doit aussi s'assurer du maintien de l'équité salariale.

■ Protection du pouvoir d'achat

La revendication de la protection du pouvoir d'achat, des taux et des échelles de traitement se trouve au cœur de la demande salariale. Il faudra viser la pleine indexation des salaires au coût de la vie, telle qu'elle est mesurée par l'Indice des prix à la consommation (IPC).

■ Rattrapage salarial

Selon l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), en 2008, la moyenne du retard salarial des employé-e-s du secteur public, par rapport aux autres salarié-e-s québécois-e-s, est estimée à 7,7 %. Le SISP-N croit qu'il faut viser, au moins en partie, à combler cet écart.

■ Participation à l'enrichissement collectif

Quand l'économie progresse, il est normal que dans un esprit de justice sociale, l'ensemble de la population puisse bénéficier des retombées de cette progression. Dans cet ordre d'idées, puisque les salarié-e-s contribuent par leur travail à créer cette richesse, il est également normal qu'ils-elles puissent recevoir leur quote-part de cet enrichissement collectif (PIB). Selon plusieurs observateurs, la période visée par la prochaine convention collective coïncidera avec un début de reprise économique. Tout en tenant compte de la situation économique actuelle, le SISP-N croit qu'il pourra bénéficier de cette reprise.

■ Forme de la demande

Le SISP-N propose de mettre de l'avant une revendication salariale combinant à la fois des éléments exprimés sous forme de pourcentage du salaire et sous forme d'un montant fixe (ou montant égal pour toutes et tous) intégré aux taux ou aux échelles de traitement. La demande aurait donc une forme mixte.

Les experts sont de plus en plus convaincus que la reprise de l'économie se fera davantage à la fin de 2010 et surtout en 2011. De plus, des discussions en front commun ont eu lieu et toutes les organisations syndicales s'entendent pour que la demande salariale soit de 11,25 % pour la durée de la convention collective, mais que celle-ci soit répartie de façon différente sur les trois années. Ainsi, l'augmentation pour la première année pourrait être moindre que celle prévue pour la deuxième année et celle de la troisième année moindre que celle de la deuxième. Le pourcentage d'augmentation se ferait donc progressivement sur les trois années selon l'évolution de la reprise économique.

RECOMMANDATION 1

« Pour chacune des trois années couvertes par la convention,

- 1) Protection du pouvoir d'achat : 2 %, assorti d'une clause d'ajustement qui serait appliquée si l'IPC dépasse 2 % pour couvrir complètement l'augmentation de l'IPC;
- 2) Rattrapage : 1,75 % en moyenne (soit un montant fixe de 850 \$);
- 3) Participation à l'enrichissement :

l'engagement du gouvernement à reprendre les discussions afin de convenir du montant à être accordé au chapitre de l'enrichissement advenant le cas où la croissance du PIB serait supérieure à 3,75 %.

En moyenne, pour la durée de la convention : 11,25 % en fonction d'une augmentation de l'IPC de 2 % ou moins et d'une croissance du PIB inférieure à 3,75 %.

Donc pour chaque année :

3,75 % en moyenne (dans le cas où l'augmentation de l'IPC serait à 2 % et d'une croissance du PIB inférieure à 3,75 %) ainsi chaque personne salariée verrait son salaire augmenter de 2 % plus 850 \$ (à indexer). »



LA RETRAITE

Des travaux ont été entrepris depuis un certain temps afin de stabiliser le taux de cotisation au RREGOP et de sécuriser le plus possible le régime. Les plus récents résultats de la Caisse de dépôt et placement du Québec confirment la pertinence de ces travaux et la nécessité de revoir le mode de financement du régime afin de se mettre à l'abri d'augmentations ou de variations trop importantes du taux de cotisation.

■ Le financement du régime

Deux objectifs principaux sont poursuivis dans la démarche sur le financement du régime : assurer la sécurité des prestations et maintenir un taux de cotisation le plus stable possible.

■ L'indexation

L'objectif est de modifier la formule d'indexation (IPC - 3 %) applicable pour les années cotisées entre le 1^{er} juillet 1982 et le 31 décembre 1999 pour la rendre semblable à celle qui a cours depuis le 1^{er} janvier 2000 (IPC - 3 % avec un minimum de 50 % de l'IPC). Cette demande n'est pas nouvelle et mérite d'être remise au jeu, car elle touche un très grand nombre de personnes cotisantes et retraitées.

Par contre, cette revendication n'est viable qu'à condition de modifier la méthode d'évaluation actuarielle. De plus, ce changement n'interviendrait que lorsque la caisse du régime de retraite aurait atteint un certain niveau de surplus qui permettrait de le financer entièrement. Ainsi, sa mise en place n'aurait pas d'impact sur le taux de cotisation et ne mettrait pas à contribution les cotisantes et les cotisants, ce qui ne serait pas le cas si la méthode utilisée présentement était conservée.

■ La formule de cotisation

Depuis que le RREGOP existe, la formule de cotisation a toujours été la même : taux de cotisation X (salaire - 35 % du MGA). Le MGA est le maximum des gains admissibles à la Régie des rentes du Québec et il varie toutes les années. À l'origine du RREGOP, il était de 5 900 \$, aujourd'hui il se situe à 46 300 \$.

Lors de la mise en place du RREGOP, étant donné qu'il y avait au Québec un régime de retraite, la RRQ, la décision d'appliquer cette formule a fait en sorte que les membres ne cotisaient pas sur leur plein salaire. Ainsi, le pourcentage réel de cotisation est inférieur au taux du régime et l'impact de l'exemption équivalant à

35 % du MGA est plus important pour les bas salarié-e-s que pour les hauts salarié-e-s. Il y avait donc un biais favorable envers les bas salarié-e-s dès la création du régime et celui-ci s'est accentué au fil des années. Le SISP-N croit qu'il faut aller de l'avant pour que la cotisation soit équitable à tous les niveaux de rémunération. Pour atteindre cet objectif, tout en n'appelant pas à une contribution supérieure des bas salarié-e-s, il faut demander au gouvernement d'assumer cette hausse, comme il avait proposé de le faire en 2005.

■ Le déplafonnement du régime

Il s'agit de ramener une disposition qui existait au début des années 1990 qui permettait de cotiser au-delà des 35 années de service aux fins du calcul. Le retour de cette mesure permettrait aux personnes qui choisiraient de travailler plus longtemps d'avoir une rente supérieure à 70 %. Cette mesure n'engendre aucun coût pour le régime et s'inscrit dans l'objectif de rétention de la main-d'œuvre.

RECOMMANDATION 2

« La poursuite des travaux au regard du financement du régime, de l'indexation applicable pour les années cotisées entre 1982 et 1999, de la formule de cotisation et du déplafonnement du régime afin d'en arriver à des solutions dans les meilleurs délais. »

LES DROITS PARENTAUX

La dernière négociation a nécessité la réécriture d'une partie du chapitre sur les droits parentaux, essentiellement pour coordonner davantage les prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) aux indemnités prévues jusqu'alors. La question de conciliation famille-travail est souvent abordée lorsque les droits parentaux sont discutés. À cet égard, outre des demandes liées plutôt à l'organisation du travail et pouvant faire l'objet de revendications sectorielles, le SISP-N croit que ses organisations membres pourraient demander que le gouvernement adopte une loi mettant en place des mesures de conciliation famille-travail accessibles à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs du Québec.

RECOMMANDATION 3

« La mise en place d'une table de travail technique dont le mandat serait de revoir les dispositions de ce chapitre en lien avec la Loi sur les normes du travail (LNT) et le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et de faire des recommandations aux parties, le cas échéant. »

RECOMMANDATION 4

« L'adoption par le gouvernement québécois d'une loi-cadre favorisant la conciliation famille et travail dans les milieux de travail. »

LES DISPARITÉS RÉGIONALES

Dans toutes les négociations depuis le milieu des années 1980, le gouvernement a toujours tenté de réduire globalement les avantages consentis à ce chapitre en corrigeant la situation de certain-e-s au détriment des autres. Dans le contexte actuel, le SISP-N croit qu'il y aura fort à faire pour protéger les acquis.

RECOMMANDATION 5

« De ne mettre de l'avant aucune revendication en cette matière. »

Les membres de chacune des organisations du SISP-N seront consulté-e-s sur les recommandations ci-dessus. Dans un premier temps, les revendications seront harmonisées avec celles des autres organisations du SISP-N puis, dans un second temps, avec celles de la CSN et de la FTQ. Finalement, lors d'un prochain conseil fédéral de la FIQ, les déléguées adopteront le projet de convention collective portant sur ces quatre matières intersectorielles à être déposées au gouvernement à la fin octobre 2009. ■

L'ORGANISATION DU TRAVAIL, UNE PRIORITÉ

Carole Grant et Daniel Gilbert, respectivement responsable politique du secteur Tâche et Organisation du travail et du secteur Relations de travail, ont rappelé à la délégation que l'organisation du travail était une priorité de la Fédération cette année et leur ont fait part du suivi du plan d'action.



Réjean Hébert



Clémence Dallaire

BILAN DU DÉPLOIEMENT DE LA LOI 90 ET DU PTI

Les résultats de ce bilan, réalisé en tout début d'année dans les établissements du réseau, ont mis en lumière un retard important dans la dispensation de la formation permettant aux infirmières de respecter l'obligation d'élaborer un plan thérapeutique infirmer au 1^{er} avril 2009. La FIQ a rencontré l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ) afin de connaître ses intentions face à cette situation préoccupante. Puisque l'obligation de former les infirmières est de la responsabilité des employeurs et qu'il n'y a pas de dérogation, l'OIIQ tiendra une rencontre en avril avec l'Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux (AQESSS) afin que cette dernière exerce une pression sur ses membres dans le but d'accélérer la dispensation de la formation. La FIQ continuera de suivre le dossier de près et suggère aux membres et aux équipes locales de dénoncer les employeurs récalcitrants directement à l'OIIQ.

INTERVENTION EN ORGANISATION DU TRAVAIL

Une partie importante du plan d'action repose sur la capacité des équipes locales à agir adéquatement en organisation du travail. Depuis janvier, la FIQ a mis en chantier un important programme de formation destiné aux équipes locales. L'objectif de cette formation est de donner une définition et une vision commune de l'organisation du travail et des éléments de l'environnement qui l'influencent ainsi que d'outiller les équipes locales dans leurs interventions en organisation du travail. La Fédération souhaite ainsi parvenir le plus rapidement possible à mettre à jour les connaissances des équipes locales en organisation du travail.

L'AVENIR DES SOINS ET DES SERVICES DE SANTÉ

Deux conférenciers ont été invités au conseil fédéral pour faire part à la délégation de leur vision de l'avenir des soins et des services de santé au

Québec. Voici un court résumé de leurs propos.

L'organisation des services de santé au Québec : des changements nécessaires

Selon Réjean Hébert, doyen, professeur titulaire et chercheur de la Faculté de médecine et des sciences de la santé de l'Université de Sherbrooke, plusieurs facteurs vont exiger des modifications de l'organisation du système de santé québécois. D'abord, le vieillissement de la population engendre une hausse des besoins en soins à domicile et de première ligne qui sont actuellement sous-financés. De plus, la pénurie du personnel professionnel ne permet pas de dispenser tous les soins de longue durée qu'exige la hausse du nombre de malades chroniques. Enfin, la privatisation du financement en santé ne fait qu'accentuer cette pénurie.

Un changement d'approche s'impose non seulement pour dispenser les soins, mais également pour assurer une meilleure qualité de vie aux personnes âgées dont la longévité est en constante croissance. Il faut miser sur la responsabilisation des personnes face à leur santé et leur offrir des services de qualité accessibles là où ils vivent. Cela passe inévitablement par un investissement majeur dans les soins à domicile et de première ligne ainsi que par une intégration complète des services pour en assurer la continuité, éviter leur duplication et leur fragmentation. Les projets cliniques qui émergent sont d'ailleurs la clé de l'intégration des services.

Il est aussi primordial de pallier la pénurie de main-d'œuvre en offrant de meilleures conditions de travail et en valorisant le système de santé public pour attirer et retenir les professionnelles en soins. Une redéfinition du partage des compétences et une amélioration de la collaboration interprofessionnelle sont incontournables. Le gouvernement doit inévitablement revoir son approche et réinvestir dans le réseau public.

L'avenir dans le domaine de la santé

À partir de l'analyse des mêmes facteurs observés par le Dr Hébert, Clémence Dallaire, professeure agrégée à la Faculté des sciences infirmières de l'Université Laval, a expliqué que les difficultés des systèmes de santé occidentaux à s'organiser pour répondre de façon cohérente et efficiente aux attentes de la population reposent sur la co-existence de quatre logiques : professionnelle, technocratique, marchande et démocratique. Celles-ci créent des conflits, des négociations et font en sorte que plusieurs idéaux présentés ne se matérialisent pas. Madame Dallaire a exposé les enjeux et les défis de ces logiques et a invité les déléguées à se questionner sur la logique et les réorganisations du travail qui prévaudront au Québec.

La logique professionnelle est animée par un idéal de service et valorise l'expertise et la spécialisation. Elle est dominée par les médecins et centrée sur la maladie et les centres hospitaliers. Il s'agit d'une logique d'un autre temps qui divise le travail à partir d'une conception dominante, celle de la maladie. La logique technocratique, quant à elle, s'appuie sur beaucoup de règles, de structures et de protocoles. Elle est axée sur la performance et l'efficacité du service. De son côté, la logique marchande conçoit la santé comme une entreprise où compagnies d'assurances, compagnies pharmaceutiques et fabricants d'équipement prédominent. Enfin, la logique démocratique est dominée par le système public où il faut arbitrer un ensemble d'intérêts et où collaboration, confrontation et négociation rendent complexe toute modification du système.

Sans avoir de réponses quant à la logique qui prévaudra, madame Dallaire a indiqué qu'il faut travailler à répondre aux besoins de santé de la population, il s'agit là de la recette à mettre de l'avant pour améliorer le système de santé québécois. ■



Gilles Dussault

UNE FORCE SYNDICALE DÉTERMINANTE

Dans le cadre de la participation des organisations syndicales membres du Secrétariat intersyndical des services publics (SISP) aux différentes instances de celles-ci, Gilles Dussault, président du Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), accompagné de la présidente, Lina Bonamie, s'est adressé aux déléguées.

C'est avec passion, franchise et honnêteté que monsieur Dussault a présenté le SPGQ, un syndicat qui, à l'instar de la FIQ, vise l'amélioration des conditions de travail de ses membres, mais se retrouve devant un gouvernement antisyndical refusant de négocier et faisant de la privatisation son cheval de bataille.

Face à un gouvernement qui se servira du prétexte de la crise économique lors de la prochaine négociation, monsieur Dussault a posé la question suivante : « Faut-il baisser les bras et se rendre à la fatalité de la prévalence du discours et de la force politique du gouver-

nement Charest? » Pour le président du SPGQ, l'adhésion au SISP a été l'occasion de sortir de l'isolement et de changer de culture. L'adoption d'un cadre stratégique de négociation est une initiative politique du SISP pour rendre plus efficace, plus juste et plus rapide le processus de négociation des matières intersectorielles.

Depuis la création du SISP, tous les syndicats membres ont démontré une grande ouverture et un engagement à travailler de façon unitaire et solidaire. Monsieur Dussault a réitéré l'importance de cette force syndicale pour constituer un contrepo-

litique déterminant contre les attaques du gouvernement néolibéral. Selon lui, un mouvement historique dans le secteur public s'installe au Québec et il faut inviter le plus de membres possible à y adhérer.

C'est ainsi qu'il a conclu sa présentation : « Les meilleures revendications ne sont pas celles qui répondent le mieux à nos aspirations isolées. Les meilleures revendications sont celles derrière lesquelles se crée la force la plus imposante. Cette force est affaire d'ouverture, d'espoir et d'engagement, les trois piliers de la cohésion politique. » ■

RECOURS DEVANT LA COUR SUPÉRIEURE

La FIQ s'est donné comme priorité de lutter contre la privatisation en 2009. Parmi les actions qui ont été ciblées, un recours a été déposé en Cour supérieure le 9 mars 2009 par le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP), dont la FIQ est membre, pour contester le règlement sur les chirurgies extra-hospitalières. La CSN et la FTQ ont fait de même au début du mois de décembre 2008.

L'objectif est d'empêcher le gouvernement de donner le monopole des chirurgies de la hanche, du genou et de celles qui nécessitent plus de 24 heures d'hospitalisation aux cliniques médicales de médecins non participants. Cette action judiciaire vise à bloquer la création d'hôpitaux entièrement privés.

LUTTE À LA PRIVATISATION PARTENARIAT PUBLIC-PRIVÉ - CSSS CHAMPLAIN

La Fédération est hautement préoccupée par le projet du CSSS Champlain. Le nouveau CHSLD, qui sera construit en PPP sur le territoire du CSSS Champlain, est le premier d'une tendance lourde que semble vouloir prendre l'Agence de la santé et des services sociaux de la Montérégie. Le gouvernement pousse son audace de plus en plus loin dans ses projets de PPP et le cas du nouveau CHSLD est éloquent. Cet établissement ne deviendra pas la propriété du réseau public à la fin du contrat et la prestation des soins sera offerte par le privé. Il s'agit donc de privatisation pure et simple qui permettra aux entreprises privées de s'en mettre plein les poches, et ce, à même celles des contribuables québécois.

Réunies en conseil fédéral à Saint-Hyacinthe, les déléguées ont fait le voyage jusqu'à Longueuil afin de manifester contre les projets de CHSLD en mode PPP. Elles ont exigé que le gouvernement fasse marche arrière dans l'ensemble de ses projets de PPP y compris ceux pour les CHSLD. La Fédération a la ferme intention de s'y objecter et d'utiliser toutes les tribunes mises à sa disposition pour se faire entendre. ■

