



Vol 23 | No 4 | Mars 2010

Conseil fédéral extraordinaire
des 29 et 30 mars 2010

ENACTION

FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC | www.fiqsante.qc.ca



Francine Savard, Sylvie Savard, Serge Prévost et
Ginette Raymond

DÉPÔT PATRONAL SECTORIEL DU 26 MARS

ODIEUX ET CATASTROPHIQUE

La délégation était gonflée à bloc au moment de la présentation du rapport de l'équipe de coordination, composée de Sylvie Savard, Ginette Raymond, Francine Savard et Serge Prévost. Après avoir entonné la chanson officielle de la négociation sectorielle, c'est avec beaucoup d'intérêt qu'elle a écouté le récit des événements qui ont poussé le comité à quitter la table sectorielle avec fracas. Déjà qualifié d'odieux et de catastrophique par la présidente, les déléguées ont hué le dépôt patronal du 26 mars où n'était offerte qu'une récupération dans le peu de conditions de travail des professionnelles en soins.

23 MARS

La partie patronale convie la FIQ à un exercice exploratoire dans lequel chacune des parties doit cibler des priorités en vue de convenir d'un accord sur la négociation pour le 31 mars 2010.

La partie patronale indique que ses priorités incluront des demandes reliées à l'augmentation de la disponibilité de la main-d'œuvre et à l'optimisation de l'utilisation des ressources humaines et financières.

La partie patronale annonce que l'aménagement du temps de travail proposé par la FIQ ou toute autre forme d'aménagement amenant une diminution de prestation de travail ne seront pas discutés.

25 MARS

La FIQ décide de s'inscrire dans la démarche exploratoire et détermine ses priorités de négociation, après avoir ciblé certaines demandes, et les présente à la partie patronale.

Certaines revendications du dépôt initial sont revues, corrigées ou retirées, mais les quatre priorités adoptées par les membres sont maintenues. La FIQ réitère sa volonté de négocier l'aménagement du temps de travail.

Les priorités de négociation de la FIQ sont la reconnaissance des inconvénients, des responsabilités et de la formation additionnelle ainsi que l'aménagement du temps de travail.

26 MARS

La partie patronale dépose ses demandes selon les priorités annoncées le 23 mars.

La FIQ constate que 39 propositions lui arrivent à 6 jours de l'échéance du 31 mars et que ces demandes sont en grande partie de la récupération dans les conditions de travail actuelles. Ces demandes sont justifiées par l'état des finances publiques.

De plus, les mesures concernant la disponibilité de la main-d'œuvre se soldent par des propositions visant la flexibilité et la souplesse à outrance.

La partie patronale avise la FIQ qu'elle ne retient aucune des priorités syndicales déposées le 25 mars et que celles-ci doivent faire l'objet du *statu quo* de la convention collective.

SUITE P. 3



POSTE-PUBLICATION

Convention 40007983

(adresse de retour)
FIQ Québec | 1260, boul. Lebourgneuf,
bur. 300, Québec (Québec) G2K 2G2

MOT DE LA PRÉSIDENTE

FIQ en Action, vol. 23, n° 4, mars 2010 | Publié par le service Communication-Information après chaque instance de la FIQ |
Tirage : 58 500 exemplaires | **Conception graphique** : Nolin | **Montage graphique** : Josée Roy | **Photographies** : Jacques Lavallée |
Impression : Solisco-Caractéra | Toute reproduction de textes ou d'extraits doit porter la mention « reproduit de la publication *FIQ en Action* »
 ISSN : 1913-1739 (Imprimé)
 ISSN : 1913-1747 (En ligne)
www.fiqsante.qc.ca | info@fiqsante.qc.ca



NUL AUTRE CHOIX QUE DE CLAQUER LA PORTE

Régine Daurant



Les professionnelles en soins sont déterminées à poursuivre leur lutte : il en va de leur survie.

Depuis le début de l'année 2010, ce ne sont pas les conseils fédéraux qui ont manqué. En effet, devant un gouvernement qui persiste à vouloir sabrer dans les conditions de travail de ses employées, la Fédération n'a guère le choix que de réunir sa délégation afin de prendre les décisions qui s'imposent, des décisions à la mesure des problèmes vécus quotidiennement par ses membres.

Les études le démontrent, les professionnelles en soins sont nombreuses à présenter des symptômes de détresse psychologique, à être victimes de harcèlement psychologique de la part de leurs patrons, à éprouver un sentiment d'injustice et à percevoir des incohérences entre leurs valeurs et celles de l'établissement où elles travaillent. Assez, c'est assez. Les professionnelles en soins du Québec n'en peuvent plus.

La gravité et la précarité de leurs conditions de travail atteignent des sommets. Des employeurs locaux au premier ministre, en passant par le ministre de la Santé, l'Association québécoise d'établissements de santé et le comité patronal de négociation, tous témoignent d'une incompréhensible volonté d'écraser davantage leurs employées et mettent en péril la qualité des services pourtant prodigués avec cœur et passion. Les décideurs n'ont que le mépris à offrir à ces travailleuses engagées, mais au bout du rouleau.

Il n'y a pas si longtemps, M. Charest priait la population de lui donner un gouvernement majoritaire pour pouvoir « avoir les deux mains sur le volant ». On constate malheureusement aujourd'hui que le conducteur est aveugle. Les professionnelles en soins ont perdu toute confiance

envers ce gouvernement qui ne sait manifestement pas conduire et qui n'a aucune perspective ni conscience des dangers de la route sur laquelle il dirige.

Pourquoi M. Charest persiste-t-il à ignorer les appels au secours de ses employées alors qu'il a désespérément besoin d'elles? Pense-t-il sérieusement pouvoir attirer de nouvelles recrues, les maintenir en emploi et garder les moins jeunes en détériorant de manière continue leurs conditions de travail déjà abjectes et inhumaines?

Ce gouvernement se sert de la prétendue crise financière pour justifier son comportement aux tables de négociation, mais il refuse obstinément de cesser de recourir aux entreprises privées de placement en soins, pourtant notoirement plus coûteuses et inefficaces. Si c'est économiser qui l'intéresse, pourquoi persévérer dans une voie certes lucrative pour l'entreprise privée, mais très peu rentable pour l'État?

Que feraient les dirigeants des établissements de santé si les 58 000 infirmières, infirmières auxiliaires, inhalothérapeutes et perfusionnistes décidaient, demain matin, de démissionner de leur emploi du réseau public pour rejoindre

les rangs d'une entreprise privée? Qui pourrait les blâmer, puisqu'en regard des offres qui leur sont faites, cela semble être le seul moyen d'obtenir des conditions de travail décentes? Comment le gouvernement pourrait-il justifier l'extraordinaire hausse des coûts qui en découlerait? Les hôpitaux seraient-ils alors ouverts du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h?

Le gouvernement de Jean Charest est insensible à ce que vivent les professionnelles en soins. Pour les remercier de maintenir en vie un système de santé devenu chaotique, il offre de réduire de 50 % le montant de l'assurance-salaire, de diminuer le nombre de journées de maladie, d'abolir la reconnaissance automatique de la formation universitaire en santé communautaire et de définir des conditions pour avoir droit au salaire à taux et demi à Noël et au jour de l'An.

Le comité de négociation n'a eu d'autres choix que de quitter la table de négociation et de claquer la porte. C'était l'unique geste pouvant être posé. Merci d'avoir fait preuve de courage et d'avoir défendu la dignité des membres de la FIQ par le fait même. Les professionnelles en soins sont déterminées à poursuivre leur lutte : il en va de leur survie. ■

ADOPTION DE LA POLITIQUE DES SERVICES ESSENTIELS

C'est sous des applaudissements nourris que les déléguées de la FIQ ont unanimement adopté la politique des services essentiels en conformité avec la législation applicable présentée par la responsable politique de la négociation, Sylvie Savard. Si les négociations actuelles ne portent pas leurs fruits, les déléguées ont également accepté la recommandation visant à s'inscrire dans un processus légal tel que prévu à la Loi sur les services essentiels dès le 12 avril 2010, lors des assemblées générales locales.

POURQUOI ADOPTER UNE POLITIQUE DE SERVICES ESSENTIELS ?

Sylvie Savard ainsi que José Masson, Julie Blouin et Pierre Leduc de l'équipe Juridique ont insisté auprès de la délégation sur l'importance d'adopter une politique de services essentiels pendant que la conjoncture s'y prête. **SUITE P. 3**

NÉGOCIATION



(SUITE DE LA PAGE 2)

- L'adoption de cette politique permettra à la FIQ de recourir à des moyens de pression en toute légalité, dans l'éventualité où aucune entente satisfaisante ne serait conclue à la table de négociation.
- Cette politique est un moyen de déterminer les balises d'un éventuel exercice du droit de grève. Ainsi, la FIQ et ses syndicats se mettent à l'abri de sanctions du gouvernement, si des moyens de pression étaient nécessaires.
- L'adoption d'une politique des services essentiels constitue, en soi, un moyen d'action persuasif, percutant et convaincant, particulièrement dans le contexte actuel où la FIQ jouit d'un élan appréciable, de l'appui indéfectible de l'opinion publique et d'une visibilité médiatique quotidienne.

CALCUL DU POURCENTAGE DES SERVICES ESSENTIELS À MAINTENIR

Selon le Code du travail, seules les salariées couvertes par les unités de négociation des syndicats affiliés à la FIQ sont prises en compte dans la détermination des services essentiels. Le personnel d'entreprises privées de placement en soins doit être exclu de tout calcul des effectifs dans le pourcentage des services essentiels à maintenir.

BRISEURS DE GRÈVE

Le Code du travail interdit formellement à l'employeur d'utiliser les services d'une personne pour remplir les fonctions d'un salarié faisant partie de l'unité d'accréditation pendant la durée d'une grève légale. Un employeur qui utiliserait les services d'une personne référée par une entreprise privée de placement en soins pour remplir les fonctions d'une salariée en grève contreviendrait aux dispositions du Code du travail. ■

Les déléguées de la FIQ ont unanimement adopté la politique des services essentiels

(SUITE DE LA UNE)

DISPONIBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La partie patronale propose des primes aux salariées détenant des postes sur rotation jour-soir - prime sur le quart de jour équivalant à 3,72 \$ environ - et à celles sur les quarts jour-nuit - prime d'environ 11,15 \$. D'autres mesures visent, selon la Fédération, à augmenter la précarité au lieu d'assurer une réelle disponibilité de la main-d'œuvre. C'est notamment le cas pour le maintien des salariées à temps partiel sur la liste de disponibilité sans poste.

La partie patronale propose d'ajouter de nouvelles définitions de postes (à temps complet et à temps partiel) dont le nombre d'heures varierait entre 35 et 40 heures et pourrait être étalé sur une base autre qu'hebdomadaire, sans excéder une année. Par exemple, une salariée qui obtiendrait un poste à temps complet de 40 heures par semaine, pour une période de référence de 6 mois, devrait travailler 960 heures sur cette période. Cette salariée pourrait donc avoir à travailler 60 heures durant une semaine et 20 heures la semaine suivante. Les heures supplémentaires payables, le cas échéant, le seraient à la fin de la période de référence si la salariée travaillait un nombre d'heures supérieur à 960.

D'autres mesures visent à introduire de façon permanente des horaires de 12 heures, à abolir l'intervalle de 16 heures entre les quarts de travail et à modifier la notion de journée et de semaine de travail pour l'application des heures supplémentaires. De ce fait, ces heures ne seraient plus rémunérées après la journée ou la semaine de travail, selon le type de poste détenu par la salariée.

La partie patronale veut également introduire des critères concernant la rémunération à taux et demi lorsque la salariée travaille à Noël ou au jour de l'An dans l'objectif d'éviter les absences durant cette période.

Finalement, il est proposé que des congés fériés ou annuels soient rémunérés plutôt que d'être pris en congés, au choix de la salariée ou lorsque l'employeur ne peut les octroyer.

UTILISATION OPTIMALE DES RESSOURCES

Certaines mesures que l'employeur désire mettre de l'avant ont comme objectif de faire des économies afin de les réinvestir, par la suite, dans des mesures plus attractives. Ainsi, restreindre l'accessibilité à l'assurance-salaire en modifiant la définition d'invalidité, diminuer la banque de congés de maladie de 9,6 à 6,6 jours et réduire les prestations d'assurance-salaire de 80 % à 66 2/3 % la première année, et à 50% la deuxième année, ne sont que quelques-unes des mesures proposées.

Enfin, la partie patronale ne veut plus reconnaître automatiquement la formation additionnelle (baccalauréat) aux infirmières en CLSC alors que la FIQ demande que cette formation soit reconnue d'emblée à toutes les salariées qui la détiennent, et ce, peu importe l'endroit où elles travaillent. ■



30 MARS – RETOUR DE LA FIQ À LA TABLE DE NÉGOCIATION

À la suite d'une rencontre des représentant-e-s du Front commun SISP-CSN-FTQ avec les ministres Gagnon-Tremblay, Bolduc et Courchesne, les déléguées de la FIQ ont décidé de poursuivre les négociations à la table sectorielle afin de trouver des solutions immédiates, concrètes et structurantes aux problèmes vécus par les professionnelles en soins. Il a donc été convenu que les 8 et 9 avril seraient les dates butoir pour faire l'évaluation de l'état des travaux. Un conseil fédéral extraordinaire doit se tenir à ces dates.

En effet, puisque les ministres ont fait preuve d'ouverture lors de cette rencontre, que le Conseil du trésor s'est engagé à retirer la récupération dans les conditions de travail, que le ministre de la Santé s'est engagé à négocier de bonne foi à la table sectorielle en donnant les mandats appropriés, la FIQ a accepté de retourner à la table de négociation pour en arriver à un règlement le plus rapidement possible.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

**LA FIQ,
UNE VOIX QUI PORTE,
DES GESTES QUI COMPTENT**

TABLE INTERSECTORIELLE

Depuis la parution du dernier *FIQ en Action*, la proposition du Conseil du trésor en regard des salaires est demeurée la même. Les représentant-e-s du Front commun ont eu droit, une fois de plus, à un exposé sur la situation économique québécoise.

En ce qui a trait à la retraite, les discussions se poursuivent. Quant aux congés parentaux, les parties négociantes sont disposées à donner suite aux recommandations du comité paritaire dont le mandat était d'analyser et d'établir les concordances entre certaines dispositions des conventions collectives et celles des lois d'ordre public.



PROGRESSION INQUIÉTANTE DU NOMBRE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Alors que le recours aux heures supplémentaires trouve habituellement sa raison d'être dans l'obligation qu'ont les employeurs de répondre à un surcroît de travail, à une absence imprévue de personnel ou à une urgence, force est de constater que les heures supplémentaires sont devenues dans le réseau public de la santé non plus une mesure d'exception, mais un moyen de répondre aux manques habituels de personnel. Depuis les dix dernières années, le nombre croissant d'heures supplémentaires est effarant. C'est en ces termes que Daniel Gilbert, 2^e vice-président, accompagné de Louis Jolicoeur et José Masson, membres de l'équipe Juridique, s'est adressé aux déléguées concernant le problème grandissant des heures supplémentaires.

DES ACTIONS SUR PLUSIEURS FRONTS

Étant donné que les heures supplémentaires, obligatoires ou volontaires, sont utilisées pour réduire l'impact de la pénurie de professionnelles en soins dans les établissements, la problématique est complexe et risque de devenir de plus en plus présente si rien n'est fait pour l'enrayer. Afin de remédier à la pénurie, il faut collectivement mener, au niveau local, des actions sur plusieurs fronts. Différents moyens sont possibles :

- Sensibiliser les membres aux risques pour leur santé ainsi qu'à ceux occasionnés par un état de fatigue pouvant potentiellement les conduire à des erreurs professionnelles;
- Inciter les membres à documenter les situations et à dénoncer
- Analyser les situations problématiques, identifier les différentes pistes de solutions pour agir concrètement sur celles-ci et utiliser le comité de soins pour discuter le plus rapidement possible de ces situations;
- Adopter un plan d'action local visant à dénoncer le plus largement possible cette problématique par différents moyens, notamment par une lettre au-à la directeur-trice des soins infirmiers, au-à la directeur-trice des services professionnels et au-à la

celles-ci par le biais de formulaires de désengagement de responsabilité, de demande d'enquête auprès des ordres professionnels et de dépôt de griefs;

directeur-trice général-e, par des actions de visibilité et de mobilisation, par une dénonciation publique de toute situation d'intimidation, par un grief, etc.

Daniel Gilbert a aussi mentionné que ces différents moyens d'action ont déjà porté leurs fruits dans certains établissements. La FIQ encourage donc leur utilisation afin d'agir localement pour que cessent ces situations qui nuisent à la rétention et à l'attraction des professionnelles en soins. Les employeurs doivent cesser de recourir aux heures supplémentaires comme méthode de gestion; celles-ci doivent demeurer une mesure d'exception. Les trois ordres professionnels, l'OIIQ, l'OIIAQ et l'OPIQ, sont unanimes et partagent cette opinion. ■



Depuis les dix dernières années, le nombre croissant d'heures supplémentaires est effarant.

Daniel Gilbert, José Masson et Louis Jolicoeur



Pour vous abonner à la version électronique des publications de la FIQ, faites-en la demande à info@fiqsante.qc.ca