



UNE VISION ET DES ACTIONS : LE POUVOIR DE CHANGER LES CHOSES

Plan triennal déposé au Congrès du SIIIAL

Janvier 2009

AUTOUR DE NOUS

Le Congrès a déjà été saisi, en début de réunion, d'une analyse de la conjoncture. Nous ne nous y attarderons pas davantage sinon pour rappeler la réélection du gouvernement Charest ce qui laisse entrevoir une certaine continuité au chapitre des services sociaux et de santé alors que nous avons dénoncé par le passé la vision mise de l'avant par le dernier gouvernement.

D'autre part, la crise économique annonce certainement des déficits budgétaires aux deux paliers de gouvernement. Dans ce contexte, et compte tenu de l'idéologie des conservateurs au pouvoir à Ottawa, il est fort possible que les transferts fédéraux vers le Québec soient revus à la baisse, ce qui ne ferait qu'accentuer les difficultés de financement des services publics. On peut déjà anticiper le discours que nous servira le gouvernement au moment de la négociation.

Enfin, la montée du néolibéralisme et des valeurs conservatrices nous affecte toutes et tous. Les travailleuses et les travailleurs du secteur de la santé, mais aussi des autres services publics sont soumis à des coupures de postes et à des restrictions budgétaires dans la foulée desquelles ils vivent des augmentations de la charge de travail ainsi que le non-respect de leurs conditions de travail de la part des employeurs.

UN BILAN DES 3 DERNIÈRES ANNÉES

Les Lois 30 et 25, adoptées sous le bâillon en 2003, ont modifié profondément notre réalité : le syndicat ne représente plus seulement des infirmières dans un seul Centre hospitalier, mais s'est élargi à d'autres catégories d'emploi, infirmières auxiliaires, puéricultrices et inhalothérapeutes. De plus, la fusion des établissements en un seul pour toute la région de Laval a changé la face même de l'offre de services amenant plusieurs réorganisations dans différents secteurs et centres d'activités.

Depuis notre accréditation, nous avons mis en place une structure qui se voulait la plus démocratique et la plus représentative possible. Il était important pour nous que chaque profession ait sa place tant au niveau de la structure locale que du conseil d'administration. La possibilité d'avoir des équipes locales à chaque adresse permet aussi de respecter la réalité de chaque mission : CLSC, CH, CHSLD, CARL et l'Agence de santé et services sociaux. Entre-

temps, par l'entremise de notre fédération, la FSQ, nous avons signé une entente en 2007 pour donner des services de relation du travail à l'hôpital Marie-Clarac de Montréal. Ce syndicat reste cependant autonome sur le plan politique et peut avoir son propre Conseil exécutif.

Au chapitre de la négociation, le gouvernement Charest a prévu la décentralisation de plusieurs matières de négociation nationale vers une négociation locale, une demande patronale réitérée depuis plusieurs années. Il ne s'est pas gêné non plus pour imposer avec un fusil sur la tempe la dernière convention collective nationale. Le syndicalisme a connu ainsi un recul majeur, car les employeurs en ont profité pour tenter de faire de nombreuses récupérations dans nos conditions de travail. Le 15 décembre 2005 reste toujours une plaie vive dans notre mémoire collective, la preuve en étant que nous avons constaté, comme ailleurs dans la province, un état de morosité et de démobilitation des membres face à l'action syndicale.

Les trois dernières années ont été exigeantes sur le plan syndical. Nous avons dû intervenir à l'occasion de la mise en place d'une nouvelle offre de services en programme clientèle au CSSS de Laval et lors de la fusion des listes d'ancienneté découlant de la loi 30. Nous avons également présenté des mémoires au CA du CSSSL à propos des coupures de postes générées par le rapport de la firme Raymond-Chabot-Grant-Thorton au CH et au CARL et lors de la mise en place de la nouvelle structure à Laval. Nous avons, enfin, fait des représentations au sujet des multiples réorganisations, que l'employeur qualifie d'administratives, et des fusions de centres d'activités qui ont eu lieu dans plusieurs CHSLD, CLSC, au CARL et au centre hospitalier. D'un côté plus technique, il y a eu aussi des fusions des systèmes informatiques du CSSS comme le système de paye et la gestion des disponibilités qui ont connu et qui connaissent encore des ratés.

Lors de ces interventions, nous avons dénoncé la déshumanisation des soins, l'épuisement du personnel, la difficulté d'attraction et de rétention, l'absentéisme au travail relié à de mauvaises conditions de travail, la quasi-absence de la direction des ressources humaines dans une perspective de mobilisation et de gestion du changement, le peu de place des syndicats dans la démarche de transformation, le manque d'ouverture de la partie patronale, etc.

Au cours de ces 3 dernières années, nous vous avons rencontrés régulièrement en assemblée sur des sujets d'intérêt tels que la dernière ronde de négociation s'est terminée par l'imposition du projet de loi 142, l'équité salariale, la négociation locale, les différentes réorganisations et la titularisation des non-détenteurs de postes (8/28). À la suite de ces réunions, nous avons assuré les suivis en application des orientations retenues et des mandats confiés. À chaque fois que nous avons été saisis de difficultés que vous rencontriez, nous avons utilisé tous les forums à

notre disposition, CRT, CA du CSSSL, comités divers, pour présenter les situations vécues et faire valoir nos revendications, par exemple, sur le temps supplémentaire et le temps supplémentaire obligatoire, les coupures de postes et la formation en cours d'emploi. Nous avons aussi mis de l'avant notre vision des choses au chapitre de la pénurie de main-d'œuvre ou à propos du mode de gestion de l'employeur et de son immobilisme face à la surcharge de travail. Pour nous, si la pénurie de main-d'œuvre est un problème réel dont les effets se font sentir quotidiennement, il est possible de trouver des moyens concrets pour les amenuiser sans tenter de revoir à la baisse les conditions de travail.

Le gouvernement et les employeurs, pour leur part, voient, comme solution à la pénurie de main-d'œuvre, la rotation des quarts de travail afin d'augmenter l'accessibilité aux soins de santé dans le réseau. On est ainsi à même de constater le manque de vision du gouvernement sur l'organisation du travail. Rappelez-vous le discours du gouvernement Charest aux dernières élections accusant le gouvernement précédent d'avoir causé la pénurie actuelle par les mises à la retraite alors que tout le monde s'entend aujourd'hui pour dire que l'effet de ces départs ne se fait plus ressentir. En fait, nous sommes confrontés à l'idéologie d'un gouvernement employeur qui met de l'avant la privatisation des soins de santé comme remède miracle à tous les maux.

NOTRE RÉALITÉ AU SIIIAL

Au printemps 2008, le SIIIAL a distribué un questionnaire-enquête sur la mobilisation des membres. Nous avons réussi à atteindre nos objectifs de participation ce qui est, en soi, satisfaisant. De plus, cette opération a été des plus positive, car les rencontres ont été de beaux moments de partage et de solidarité.

De cette enquête, on peut ressortir les éléments suivants :

- 67% perçoivent le syndicat comme une organisation au service de l'ensemble des membres;
- 38% évaluent l'attitude du SIIIAL face à l'employeur comme approprié dans les circonstances;
- 41% jugent que le SIIIAL comprend leurs préoccupations, mais est surchargé et 36% qu'il les comprend et s'en occupe.

Sur les personnes répondantes, 57% ont eu besoin des services du syndicat et dans 71% des cas, il s'agit de services liés à l'application de la convention collective (information, griefs, relations du travail) et 13% en sécurité sociale (RQAP, CSST, retraite). Les services sont évalués comme satisfaisants à 66% (17% très satisfaisants et 49% satisfaisants).

Concernant la tenue des assemblées générales, les réponses indiquent que le lieu et l'heure des réunions ont peu d'incidence sur la participation contrairement aux sujets abordés pour 47% des répondantes. L'animation facilite les discussions pour 47% des répondantes, ce qui est confirmé par une autre réponse à l'effet qu'il est possible (49%) ou facile (24%) d'exprimer un point de vue, et la présentation des sujets est jugée correcte (47%) ou intéressante (19%).

À propos de l'information, la perception est globalement positive : la quantité est jugée satisfaisante à 61%, la pertinence des articles à 76%, l'accessibilité du contenu à 67%. L'intérêt se manifeste pour les sujets reliés aux relations du travail (59%), la vie professionnelle (23%) et les sujets à portée sociale ou politique (16%).

Ces données sont encourageantes, mais le « Nous SIIIAL », encore bien jeune, mérite d'être renforcé par la cohésion, la solidarité et le sentiment d'appartenance. Nos membres ont confiance en leur organisation syndicale et comptent sur elle. Nous devons chercher à améliorer nos services, à les rendre plus efficaces et à nous donner les moyens de mieux répondre aux besoins.

Le SIIIAL, outre les services habituels découlant de l'application de la convention collective et des lois et règlements, doit également satisfaire certaines attentes des membres relativement à des questions qui débordent les strictes obligations du Code du travail comme la sécurité sociale, la santé et la sécurité du travail, le Régime québécois d'assurance parentale, l'assurance-emploi et la retraite.

Nous devons aussi constater que de plus en plus de dossiers à caractère professionnel, la pénurie de main-d'œuvre pour ne donner qu'un exemple, soulèvent des enjeux majeurs et méritent d'être abordés dans une perspective syndicale. Le mandat syndical doit s'élargir aux préoccupations professionnelles tout à fait légitimes de nos membres; trop longtemps nous avons laissé les ordres professionnels occuper ce terrain. Comme professionnels de la santé, nous avons à cœur la qualité et la sécurité des soins. C'est essentiellement à cause des conditions d'exercice de plus en plus difficiles et éprouvantes, que les problèmes de recrutement et de rétention se posent et que la relève se fait aussi rare. Nous devons revendiquer, haut et fort, que la qualité des services passe par la reconnaissance de nos compétences et l'amélioration de nos conditions de travail.

Nous devons, certes, faire preuve d'imagination, pour trouver des solutions. Mais nous sommes les mieux placés pour le faire. Notre implication et notre présence sur le plan professionnel nous permettront d'avoir une vision tournée sur l'avenir et porteuse d'espoirs pour les membres que

nous représentons. Il faudra, dans ce cadre, participer aux congrès des ordres professionnels, au sous-comité de la loi 90, aux tables nationales de concertation sur la pénurie de main-d'œuvre, à certaines conférences portant sur la transformation de la profession dans les années à venir, créer des comités internes, développer des analyses et des revendications. Tout cela fait partie d'un mandat syndical pleinement assumé.

Enfin, nous sommes à quelques semaines d'une période de maraudage et à quelques mois de la reprise de la négociation. Ces moments forts de la vie syndicale appellent à une mobilisation soutenue et à un engagement renouvelé.

NOS RAPPORTS AVEC L'EMPLOYEUR

Sur le plan des relations du travail, notre employeur, le CSSSL, le plus important CSSS au Québec, est engagé dans de multiples réorganisations dont nos membres font, trop souvent, les frais. La charge de travail, le fardeau de tâche, le temps supplémentaire et le temps supplémentaire obligatoire font partie de la réalité vécue par nos membres.

La négociation locale a été laborieuse et s'est étendue sur environ 10 mois, sans que nous ne parvenions à une entente, et a dû se conclure en médiation. Nos pourparlers sur le dossier des 8/28 n'ont pas, non plus, permis de déboucher sur une entente et nous nous retrouvons, encore, en médiation. Nous devons aussi faire face à l'approche patronale qui consiste à minimiser les problèmes, à laisser traîner les situations sans rechercher de solutions et sans convenir de règlements à moins d'être à quelques jours de l'audition d'un grief. Dans certains cas, l'employeur refuse tout simplement d'appliquer les clauses de notre convention collective. Il tente, par ailleurs, régulièrement de ne pas respecter les clauses négociées localement et les dispositions d'une convention nationale dont il est aussi, pourtant, signataire.

Nous avons déjà dénoncé, lors du dépôt de notre avis sur les impacts des réformes sur les processus de transformation en cours au CSSS de Laval, la pseudo consultation de l'employeur envers le syndicat, son manque d'ouverture et la non-reconnaissance, de sa part, du rôle et du mandat syndical. Nous avons fait valoir que cette attitude contribue grandement à la détérioration des relations du travail. Nous demandons, alors, au Directeur général d'œuvrer au développement d'un climat de travail fondé sur la confiance, l'ouverture d'esprit et le respect. Il nous faudra revenir à la charge et accentuer la pression. Nous devons aussi composer avec des changements multiples de directions, de porte-parole, de responsables de dossier du côté patronal. Cette situation entraîne des problèmes de continuité et handicape l'efficacité de notre action syndicale.

POUR NOUS

Le Congrès du SIIIAL représente un temps fort de notre vie syndicale et collective puisqu'il est de sa responsabilité d'adopter le plan triennal du SIIIAL et les grandes orientations du syndicat. Le Conseil d'administration a voulu que la tenue de notre Congrès fournisse l'occasion d'analyser la conjoncture, de réfléchir aux défis qui nous interpellent et de nous projeter vers l'avenir.

C'est ainsi que nous avons élaboré les propositions qui vous sont soumises et qui visent essentiellement à ce que nous puissions développer une vision commune qui inspirera les actions que nous devons entreprendre. Ces actions seront diverses et prendront plusieurs formes, selon les circonstances et les enjeux, mais elles devront contribuer à améliorer la situation vécue par nos membres.

Notre action syndicale est en constante évolution. Pour qu'elle soit encore davantage représentative, mobilisatrice et efficace, nos stratégies doivent être revues. Le premier lieu d'exercice de notre action collective, et donc de notre influence, se situe dans nos milieux, c'est-à-dire dans nos lieux de travail.

Le Conseil d'administration vous invite à partager la vision qu'il vous présente et à entreprendre ensemble des actions : voilà en quoi réside notre pouvoir de changer le cours des choses.

RECOMMANDATIONS

1. Que le SIIIAL poursuive son engagement dans :
 - un **syndicalisme de revendications** visant le respect des droits des membres et l'amélioration de leurs conditions de travail particulièrement en lien avec la PMO et l'utilisation importante de plans de relève et de personnel d'agence;
 - un **syndicalisme de propositions** qui vise, par son action collective, son travail de représentation et, lorsque c'est possible, la conclusion d'ententes avec l'employeur, à régler les problèmes vécus par les membres et à assurer le respect de leurs droits;
 - un **syndicalisme de terrain** fondé sur le rapprochement avec les membres, la mobilisation et la cohésion.
2. Que la défense et l'amélioration des conditions de travail des membres constituent pour le SIIIAL une priorité permanente et que dans le cadre de ce mandat prioritaire, et compte tenu du contexte de pénurie de main-d'œuvre, dans un but de rétention et d'attraction, le SIIIAL

s'engage à porter une attention particulière en ce qui a trait aux exigences particulières, entre autres de la connaissance de l'anglais et exige de l'employeur de cesser ses pratiques abusives.

3. Que dans le cadre de ce mandat prioritaire, le SIIIAL exerce toute la vigilance requise face aux diverses réorganisations mises de l'avant par le CSSSL et entreprenne une réflexion et élabore une stratégie visant à accélérer le règlement des griefs.
4. Que dans l'objectif d'accroître encore davantage l'efficacité de son action dans les relations du travail, le SIIIAL adopte une politique sur l'étendue de la représentation du syndicat envers ses membres comprenant, entre autres, les volets suivants :
 - santé et sécurité du travail et l'obligation d'accommodements
 - retraite
 - assurances collectives
 - régime québécois d'assurance parentale
 - assurance-emploi
 - violence et harcèlement au travail
 - Ordres professionnels
5. Que l'AGD adopte les différents volets de cette politique sur recommandation du Conseil d'administration.
6. Que le SIIIAL se préoccupe, plus particulièrement dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre, des principaux enjeux à caractère professionnel, développe ses analyses et mette de l'avant un point de vue syndical et que CA se préoccupe du rôle de chaque profession et de leur interaction dans les milieux de travail.
7. Que les autres priorités du SIIIAL, au cours des 3 prochaines années, soient :
 - le renforcement, le soutien et la formation des équipes locales
 - l'information et la mobilisation des membres par l'implantation d'un site Web dans un proche avenir
 - la période de maraudage
 - la prochaine ronde de négociation
8. Que dans la mise en œuvre de ses priorités, le SIIIAL :

- accentue la présence des membres du CA sur le terrain à la faveur de tournées et d'opérations spécifiques ainsi que d'assemblées générales
 - revoie sa stratégie d'information à l'intention des membres
 - établit un plan de formation à l'intention des équipes locales
 - consacre le temps et les ressources nécessaires pour la réalisation d'un plan de consolidation en vue de la période de maraudage et pour la préparation de la prochaine négociation.
- 9 Que le SIIIAL maintienne son engagement au sein de la fédération et de la centrale en participant aux instances pour influencer les prises de position et les décisions et en étant partie prenante à diverses opérations nationales et que le SIIIAL rende disponibles des résumés des instances de la fédération et de la centrale.
- 10 Que l'AGD s'assure de la mise en œuvre des priorités du Plan triennal adoptées par le Congrès (résolutions 2 à 9) lors de l'adoption des plans d'action annuels et des prévisions budgétaires.
- 11 Que le Congrès du SIIIAL exige de l'employeur le respect de la convention collective et la reconnaissance véritable du mandat de représentation du syndicat et que le SIIIAL diffuse plus largement la convention nationale et entreprenne la diffusion des dispositions locales.
- 12 Que le Congrès du SIIIAL réclame de l'employeur que les diverses réorganisations et projets d'organisation en cours et à venir soient menées en toute transparence, dans le respect des droits des travailleuses et des travailleurs, la reconnaissance de leur contribution essentielle et l'amélioration des services à la population.
- 13 Que le Congrès du SIIIAL invite l'employeur à s'inscrire dans le processus de médiation sur le dossier des 8/28 avec ouverture d'esprit et la volonté d'en arriver à une entente satisfaisante pour les deux parties.



*Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes
et infirmières auxiliaires de Laval (CSQ)*



UNE VISION ET DES ACTIONS :
LE POUVOIR DE CHANGER LES CHOSES

Plan triennal déposé au Congrès du SIIAL

Janvier 2009