



ÊTRE FP, C'EST SE CONNAÎTRE

La Fédération des professionnelles (FP) a tenu une vaste consultation électronique auprès de ses membres, afin de dégager les principaux enjeux et problèmes qui vous préoccupent. Du 10 mars au 1^{er} avril 2014, tous les membres de l'ensemble des syndicats touchés par la négociation du secteur public ont ainsi été conviés à répondre à plusieurs questions en ligne.

Plusieurs travaux préalables nous avaient également permis de cibler certains enjeux. Nous nous sommes appuyés notamment sur le bilan des résultats de la négociation de 2010 et sur les travaux des comités nationaux prévus à la convention collective. Nous nous sommes également inspirés des constats issus des dossiers politiques de la FP comme la conciliation famille-travail (CFT), la planification de la main-d'œuvre (PMO), l'organisation du travail (OT) et la santé et sécurité au travail (SST).

Nous sommes très satisfaits de l'exercice. Nous avons reçu des réponses des membres de tous les syndicats, de tous les groupes d'âge, de tous les titres d'emploi, d'ancienneté diverse, etc.

Nous en sommes maintenant à l'analyse des résultats, ce qui nous permettra de construire un cahier de demandes sectorielles sur lequel tous les membres seront appelés à se prononcer dans les assemblées syndicales locales.

**MERCI À TOUTES
LES RÉPONDANTES
ET À TOUS
LES RÉPONDANTS.**

**VOTRE VOIX EST
PRÉCIEUSE!**

LE COMITÉ SECTORIEL DE NÉGOCIATION

EVELYNE CRÉPEAU

- Militante au comité sectoriel de négociation
- Travailleuse sociale au CHU Ste-Justine
- Éluë à l'exécutif du STEPSQ

ANNE-MARIE BRISSETTE

- Militante au comité sectoriel de négociation
- Travailleuse sociale et organisatrice communautaire au CSSS Québec-Nord
- Éluë à l'exécutif du SPSSS

LUC DESJARDINS

- Conseiller syndical à la FP
- Porte-parole à la table de négociation sectorielle

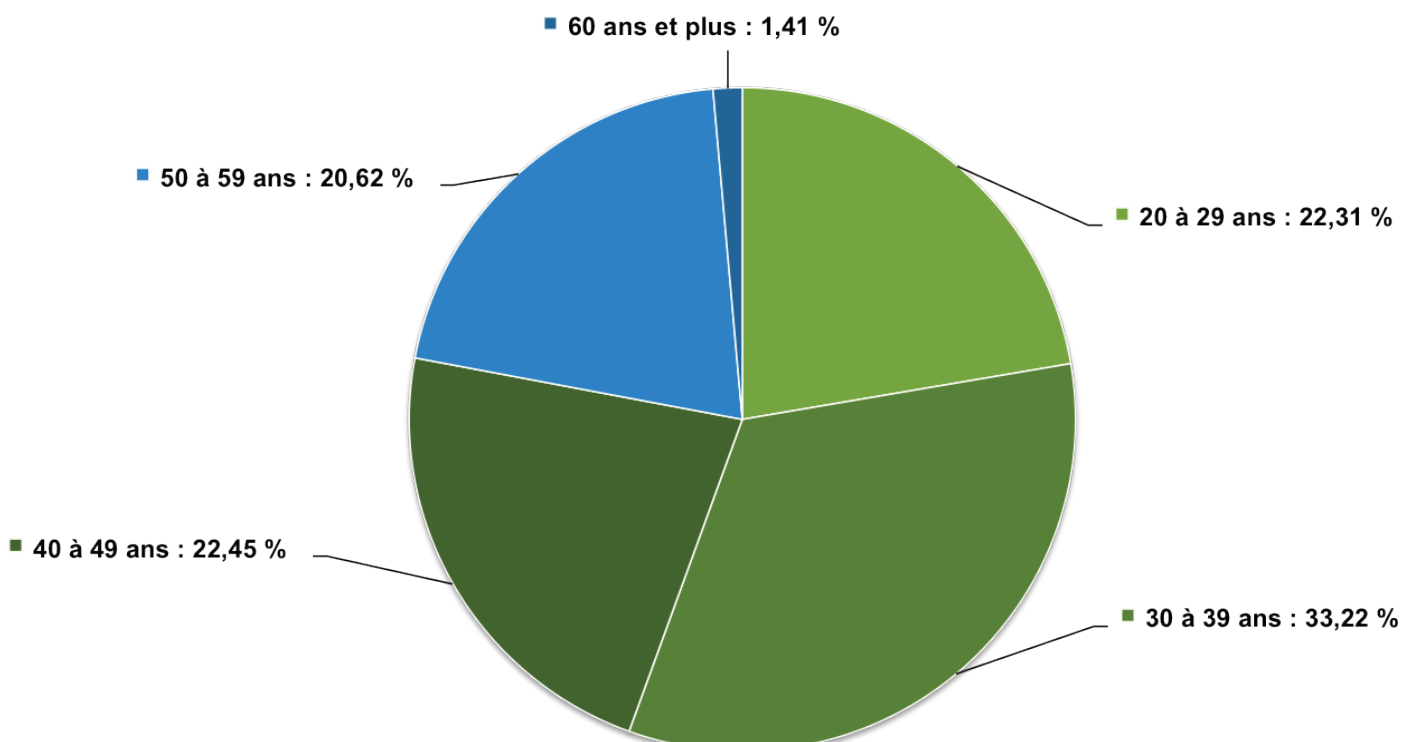
GINETTE LANGLOIS

- Vice-présidente de la FP
- Responsable politique de la négociation
- Travailleuse sociale au CSSS Québec-Nord, membre du SPSSS

MICHEL TREMBLAY

- Président de la FP
- Responsable politique de la négociation
- Hygiéniste du travail à l'ASSS de la Montérégie, membre du STEPSQ

ÂGE DES RÉPONDANTS



ANCIENNETÉ

MOINS DE 5 ANS :
37%

ENTRE 5 ET 10 ANS :
24%

ENTRE 10 ET 20 ANS :
22%

PLUS DE 20 ANS :
18%

Dont 4% ont plus de 30 ans

PRINCIPALES MOTIVATIONS À TRAVAILLER DANS LE RÉSEAU

Parmi les éléments qui nous aideront à concevoir une trame de fond pour le cahier de demandes sectorielles, notons l'ordre de priorité attribué aux motivations à travailler dans le réseau (« 1 » étant le plus important).

1. Intérêt pour la clientèle

2. Conditions de travail

3. Sécurité d'emploi

4. Perspective de travail

5. Mission de l'établissement

6. Travail en équipe multidisciplinaire

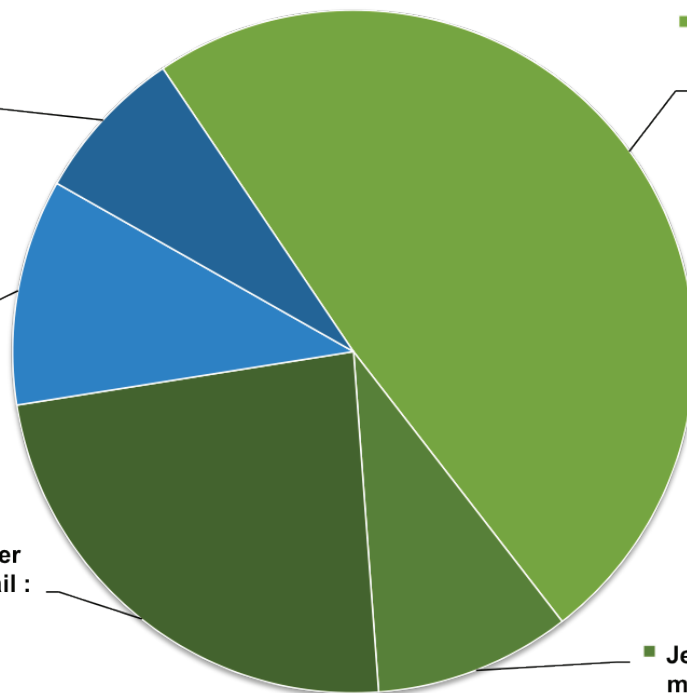
7. Salaire compétitif

CHANGEMENTS SOUHAITÉS À LA SEMAINE DE TRAVAIL AU COURS DES CINQ PROCHAINES ANNÉES

■ Je souhaite quitter le réseau : 7,35 %

■ Je souhaite m'absenter pour plus de trois mois : 10,71 %

■ Je souhaite diminuer mes heures de travail : 23,67 %



■ Je ne souhaite pas apporter de changement à mon horaire : 48,95 %

■ Je souhaite augmenter mes heures de travail : 9,31 %

Les réponses obtenues confirment une partie des appréhensions de la CSN concernant les défis de planification de la main-d'œuvre.

EN EFFET, PRÈS DE 42% DES RÉPONDANTS DISENT VOULOIR DIMINUER OU CESSER LEUR PRESTATION DE TRAVAIL DANS LE RÉSEAU AU COURS DES CINQ PROCHAINES ANNÉES.

Plusieurs raisons motivent les gens à souhaiter une diminution de la semaine de travail ou à envisager une absence de plus de trois mois. Parmi elles, nous constatons que :

- 58 % des répondants qui prévoient partir le feront dans le cadre d'un projet de retraite :
 - près du quart ont spécifié l'insatisfaction des conditions de travail comme motif principal ;
- La conciliation travail-famille-étude est le principal motif du souhait de diminuer ses heures pour près de 24 % des gens ;
- La pré-retraite pour près de 15 % est le second motif ;
- Près de 9 % ont mentionné la surcharge de travail qui est au 3^e rang ;
- Le changement d'orientation professionnelle, le retour aux études et la pratique publique-privée sont des motifs marginaux pour nos membres.

CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES

Bien que plusieurs des répondantes et des répondants considèrent qu'il y a des mesures de conciliation famille-travail-études dans leur milieu de travail, l'accès à ces mesures ne semble pas évident. En effet, bien que 78 % disent avoir des mesures dans leur milieu, 40 % estiment ne pas y avoir accès.

Y a-t-il des mesures CFT dans votre milieu de travail?

78,1% OUI

21,9% NON

Avez-vous accès à des mesures de CFT dans votre milieu de travail?

59,6% OUI

40,4% NON

ÉLÉMENTS QUI FONT RESSENTIR DE LA PRESSION AU TRAVAIL

En combinant les réponses les plus fréquentes pour l'ensemble des répondants selon les missions d'établissements, voici les principaux éléments qui font ressentir régulièrement de la pression dans le cadre du travail. Le premier, la lourdeur administrative, est largement en avance dans toutes les missions d'établissement.

- Lourdeur administrative
- Complexité des problématiques à résoudre
- Poste vacant non remplacé ou temporairement dépourvu du titulaire
- Liste d'attente
- Approche de gestion (gestion de proximité, de performance, etc.)
- Roulement de la main-d'œuvre
- Exigences de la qualité du service (normes, standard, protocole, etc.)
- Conciliation famille-travail-études
- Aménagement des lieux de travail
- Aménagement du temps de travail, horaire atypique

PRÉSENTÉISME

Un aspect sur lequel nous devons certainement nous pencher davantage est le présentéisme.

Nous vous demandions : « Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été contraint au présentéisme, c'est-à-dire vous est-il arrivé d'aller au travail malgré l'impression que vous devriez plutôt vous absenter en raison de votre état de santé physique ou psychologique? »

**VOUS AVEZ ÉTÉ
41,1% À NOUS DIRE « OUI ».**

Les réponses que vous nous avez données aux questions qui suivaient nous aideront certainement à pousser plus loin notre analyse sur cette question.

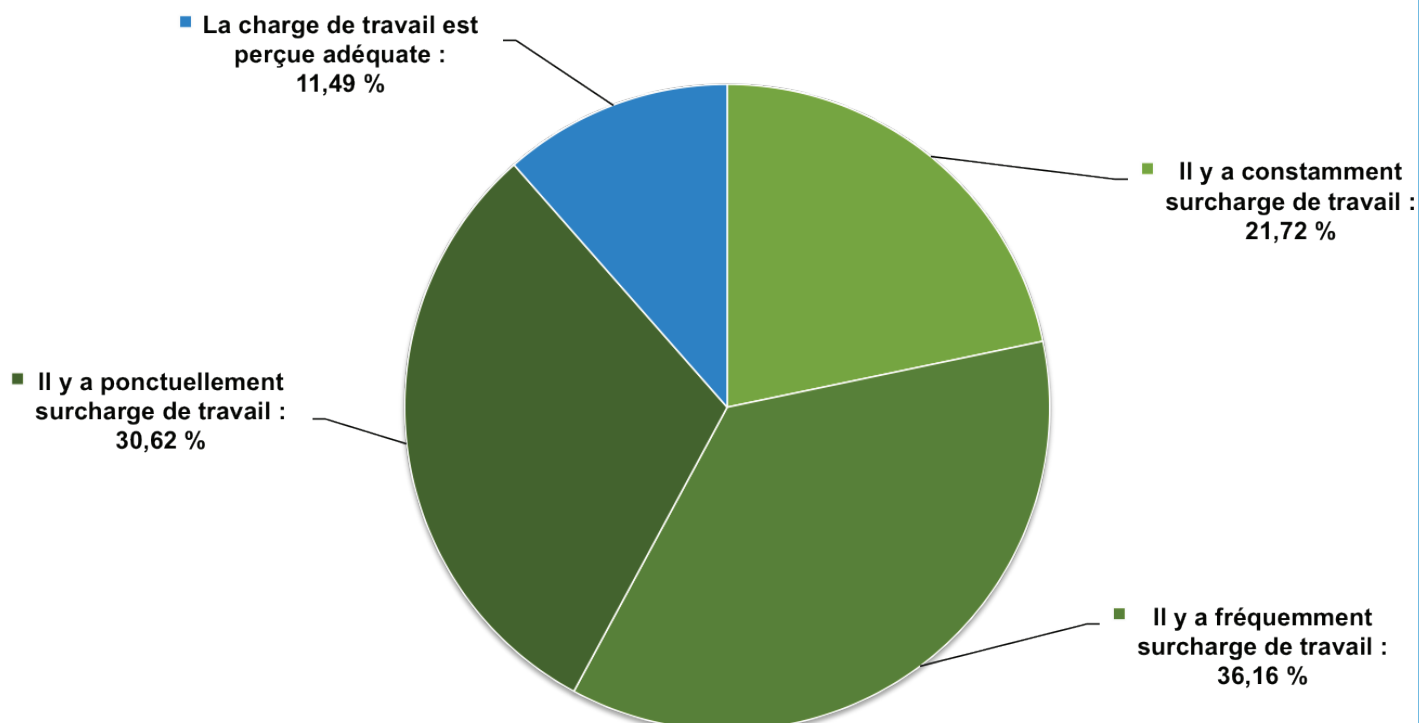
TRANSFERT D'EXPERTISE

Dans le sondage, nous vous avons demandé s'il y avait des mesures dans votre milieu de travail pour assurer le transfert d'expertise.

**CE SONT 70% DES
RÉPONDANTS QUI AFFIRMENT
QU'IL N'Y A AUCUNE MESURE
DE TRANSFERT D'EXPERTISE
OU QUI L'IGNORENT.**

Ce résultat nous mène à croire que ce type de pratiques n'est pas intégré dans la gestion des ressources humaines, et ce, malgré les défis de renouvellement de la main-d'œuvre. Ce résultat peut aussi nous faire craindre une diminution du soutien entre les pairs et, en conséquence, une augmentation de l'isolement professionnel.

LA CHARGE DE TRAVAIL



UNE IMAGE VAUT MILLE MOTS. PRÈS DE 60% DES RÉPONDANTES ET DES RÉPONDANTS ONT ÉVALUÉ ÊTRE FRÉQUEMMENT OU CONSTAMMENT EN SURCHARGE DE TRAVAIL.

CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Plusieurs changements organisationnels et structurels ont eu lieu au cours des dernières années. À titre d'exemples:

Lois modifiant le Code des professions (PL 21, loi 100, loi 90)

Entente pour les troubles graves du comportement (T.G.C.)

Divers projets d'organisation du travail selon les méthodes Lean ou Kaisen

Révision de l'offre de service et des tâches

Dans l'ensemble, mis à part certaines exceptions, les répondants ont estimé que les impacts furent principalement négatifs sur le plan de la qualité et de l'accès aux services pour la population, de même qu'au plan de la latitude décisionnelle, du bien-être physique et psychologique et de l'éventail de tâches à réaliser pour les professionnelles et les techniciens et techniciens. Au mieux, ils n'ont constaté aucun impact.

UN COMMENTAIRE QUI RÉSUME BIEN LA PENSÉE DES MEMBRES

Vous avez été plusieurs à nous transmettre vos commentaires, tous très importants pour nous. Faute d'espace pour les publier tous, en voici un qui résume bien l'état d'esprit de nombreux participants :

«Les conditions de travail se sont gravement détériorées depuis les derniers 15 ans. Tout s'est complexifié et est rendu impersonnel. Les établissements fusionnés devaient être plus rentables, mais sont extrêmement difficiles à gérer. On s'est éloigné du client et de l'essentiel à la base. Il y a trop de gestionnaires, intensification du contrôle devenu excessif qui enlève la spontanéité, la créativité au niveau clinique, infantilise les professionnels, ce qui les démotive. Les conditions de travail au niveau des vacances et des absences sont devenues très pénalisantes dans plusieurs départements et programmes. Les employés développent des pathologies de fuite et de dysfonctions pour arriver à survivre dans des contextes inhumains. Le secteur privé s'améliore pendant que le nôtre se détériore. J'ai hâte de voir ce qui se passera dans 5 ans d'ici. Danger que le contexte puisse donner raison à la qualité du privé et y ouvre grand la porte! Bonne chance pour la fidélisation des employés qui sont parfois trop souvent malmenés et non considérés!»

POUR CONCLURE

Les membres se sont fortement exprimés sur ce qui améliorerait leur satisfaction au travail, mais aussi l'accès à des services de qualité. L'ensemble des commentaires seront étudiés et analysés afin d'en tenir compte dans le cahier de revendications qui vous sera présenté dès l'automne et qui fera l'objet d'un vote dans votre assemblée syndicale. Par la même occasion, vous serez consultés sur les demandes salariales négociées à la table centrale et coordonnées par le Front commun.

Une fois de plus, nous vous remercions de votre participation. Votre voix est essentielle pour aider la FP à formuler les demandes sectorielles les plus représentatives possibles pour les techniciennes, les techniciens et les professionnelles.

ÊTRE FP, C'EST S'APPARTENIR!



ÊTRE FP
C'EST
S'APPARTENIR



TROUVEZ-NOUS SUR
[FACEBOOK.COM/FPCSN](https://www.facebook.com/FPCSN)



VISITEZ NOTRE SITE AU
[WWW.FPCSN.QC.CA](http://www.fpcsn.qc.ca)