

Comprendre le Comité sur l'exercice de la profession

CATÉGORIES DE QUESTIONS ET DE PRÉOCCUPATIONS

Le fonctionnement

Le comité d'exercice de la profession (CEP) permet à l'employeur et aux employés de discuter de stratégies ou de solutions ayant trait aux problèmes d'ordre professionnel auxquels sont confrontés les infirmières et les infirmiers au travail. Il est de nature consultative et ne doit pas remplacer les réunions du personnel et de l'infirmière-chef ou les voies de communication habituelles dans le milieu de travail.

Les infirmières et infirmiers peuvent faire part de leurs préoccupations ou problèmes au président ou à la présidente de leur section locale, lors de réunions de la section locale, ou en remplissant un rapport sur les conditions de travail. Le président ou la présidente de la section locale et les membres de l'exécutif de la section locale examineront le problème et détermineront s'il doit être présenté au CEP et, si c'est le cas, discuteront du problème avec les membres du comité. Ainsi, le CEP a l'occasion d'examiner les problèmes avant que ces derniers ne s'aggravent.

Processus de résolution des problèmes

- Définissez la question ou la préoccupation.
- Classez en catégories votre question et vos préoccupations.
- Voies de communication.
- Examinez la documentation pertinente et disponible.
- Déterminez comment aborder la question pour la discussion:
 - Exemple : 1) qui est responsable.
 - 2) qui devrait être invité à assister à la réunion.
- Quelles sont les solutions ou les règlements proposés.
- Évaluez le progrès de la question.

C'est votre comité.
Vous pouvez faire en
sorte qu'il fonctionne.

Catégories de questions et de préoccupations

Les diverses catégories des questions pouvant être soulevées du comité d'exercice de la profession comprennent entre autres :

- convention collective,
- directives,
- questions professionnelles, et
- autres.

L'est bon de placer dans une catégorie la question soulevée pour votre clarification. Certaines questions ne peuvent pas être placées dans une catégorie mais elles se chevauchent. Par exemple, une question peut concerner à la fois une directive et la pratique.

Vos rapports sur les conditions de travail doivent aussi servir à cerner une question. Ces rapports peuvent être utilisés par les infirmières. Par conséquent, les infirmières doivent être constamment encouragées à utiliser le formulaire. Vous exigez le soutien de vos membres en leur demandant d'utiliser leur rapport sur les conditions de travail.

Les membres du comité sur l'exercice de la profession devraient examiner les dispositions de leur convention collective concernant leur comité.

Questions relatives aux conventions collectives

Les membres du comité devraient connaître les dispositions de la convention collective pour pouvoir répondre à l'employeur si une question particulière est soulevée à une réunion.

Des questions peuvent être soulevées par rapport à la convention collective. Certaines questions touchent des sujets dont l'examen peut attendre à la prochaine réunion du comité sur l'exercice de la profession. D'autres peuvent entraîner le dépôt d'un grief avant d'être discutées à une réunion.

Les questions peuvent être inscrites à l'ordre du jour d'une réunion du comité sur l'exercice de la profession. Une question peut devoir être étudiée à une réunion pour différentes raisons. Dans certains cas, certaines questions nécessitant une étude sont soulevées, mais il n'y a pas de délai fixe pour en discuter, par exemple, si on ne prévoit pas de grief. La section locale peut être aux prises avec des points qui surviennent concernant l'interprétation de la convention collective, sans qu'une question ait été soulevée à ce sujet. À titre d'exemple, un employeur indiquera peut-être qu'il a l'intention de modifier les compétences requises pour certains postes dans l'établissement, de sorte que seules quelques employées de cet établissement sont admissibles aux postes affichés. Si aucun poste n'a été affiché, il n'y a pas matière à grief. Pourtant, c'est une préoccupation pour la section locale qui touche directement l'affichage des postes selon la convention collective. À la réunion du comité d'exercice de la profession, les représentantes du Syndicat peuvent soulever la question et les préoccupations afin de résoudre le problème puisque l'employée devra discuter de la justification de tout changement.

Certaines questions ne sont pas de nature individuelle mais peuvent découler d'un grief, par exemple, l'affichage des postes; elles ne pourront pas attendre jusqu'à la tenue d'une réunion en raison du délai à respecter pour le dépôt d'un grief.

Une question peut être de nature générale ou concerner un particulier. Si elle est de nature générale, elle peut quand même être discutée au comité d'exercice de la profession. Si elle concerne un particulier, elle ne serait probablement pas discutée à la réunion. **Toutefois, si la section locale en décide ainsi, elle a le droit de faire inscrire cette question de nature individuelle à l'ordre du jour.** La modification des qualités requises peut être une question d'ordre général ou aussi concerner un particulier si un employeur a modifié les qualités requises pour certains postes dans l'établissement, mais que la section locale s'est rendu compte des changements apportés uniquement au moment de l'affichage des postes et qu'une personne s'est vue refuser un poste.

D'autre part, il se peut que la section locale prenne connaissance des questions qui découlent de l'affichage d'un poste, par exemple, pour un affichage récent d'un poste qui, sans être matière à grief individuel, pourrait constituer une préoccupation pour les infirmières de votre établissement.

Vous voudrez peut-être discuter de l'interprétation et de l'application des dispositions

Questions de directives

Les directives qui affectent les employées devraient être portées à l'attention de celles-ci. Les employeurs doivent s'assurer que les directives qui touchent les employées sont mises à la disposition de celles-ci. Ainsi, les employées seront conscientes de directives qui ont des effets sur elles. Les points qui peuvent être soumis au comité peuvent viser les directives, écrites ou non écrites, qui ont été mises en oeuvre par l'employeur.

Les directives ne peuvent pas aller à l'encontre des dispositions de la convention collective.

Il se peut qu'une nouvelle directive mise en oeuvre doit être examinée afin d'en discuter les modalités pour savoir si elle ne va pas à l'encontre des dispositions de votre convention collective.

Si la directive va à l'encontre des dispositions de votre convention collective, vous voudrez en discuter avec l'employeur pour lui demander de la retirer ou de la réviser. Si l'employeur refuse, vous pouvez déposer un grief au nom du Syndicat. Même si une directive ne va pas à l'encontre des modalités de la convention collective, vous pouvez avoir des inquiétudes concernant son application aux infirmières. Par conséquent, vous pouvez soulever cette question à la réunion du Comité sur l'exercice de la profession.

La section locale devrait examiner une nouvelle directive pour déterminer si en fait elle va à l'encontre des dispositions de la convention collective. À titre d'exemple, si l'employeur veut mettre en oeuvre une directive qui limite la rémunération des heures supplémentaire, cela irait à l'encontre de la convention collective. D'autre part, l'employeur peut vouloir mettre en oeuvre une directive concernant les modalités qui ne viole pas la convention collective, mais qui inquiète tout de même les infirmières. Cette question peut être discutée à la réunion du comité sur l'exercice de la profession.

Questions professionnelles

Les questions concernant la pratique infirmière peuvent être discutées aux réunions du comité d'exercice de la profession. C'est ainsi une occasion d'examiner les questions découlant, par exemple; d'un incident particulier. Vous pouvez avoir des inquiétudes sur un incident pouvant survenir. Dans un tel cas, une question peut chevaucher entre la pratique et les directives. Si, par exemple, l'employeur a mis en oeuvre une directive concernant la pratique qui suscite des questions ou des préoccupations, vous pouvez et devez en faire part au Comité sur l'exercice de la profession.

Autres

Il se peut qu'il existe des questions que vous ne puissiez pas classer comme une question concernant la convention collective, les directives ou la pratique, mais une discussion s'impose à leur sujet. Étant donné l'esprit général de la convention, vous pouvez donc soulever les questions aux réunions du Comité sur l'exercice de la profession.

Le langage de la convention vise à permettre aux infirmières, soit par les points soulevés par les sections locales ou par les infirmières elles-mêmes, d'aborder officiellement ces questions qui autrement n'auraient pas pu être discutées. L'employeur est tenu, par le langage de la convention, de discuter de ces questions. L'employeur peut essayer de déjouer le comité ou de monopoliser le sujet à la réunion. Il peut soutenir qu'un sujet ne se prête pas à la discussion. Il est donc important que vous reconnaissiez la nature générale des sujets que vous avez le droit de présenter.

Votre convention collective vous autorise à faire valoir vos droits et vos obligations. C'est aussi dans cette convention collective que votre droit à un comité et les questions que vous pouvez soulever sont expliqués. Les points qui peuvent être soulevés sont intentionnellement de nature vaste pour vous permettre de discuter d'une catégorie de questions et non pas uniquement des aspects qui relèvent de la convention collective.

Types de questions documentées pour le comite sur l'exercice de la profession

- Manque de personnel
- Infirmières qui travaillent seules
- Non remplacement du personnel pendant les congés de maladie, les congés annuels, les congés autorisées, les jours libres, etc
- Manque d'orientation
- Disponibilité des employées occasionnelles
- Employées travaillant dans des secteurs où elles ne se sentent pas tout à fait à l'aise ou bien orientées
- Aucune disposition prise pour remplacer le personnel pendant les pauses café et le pauses repas
- Heures supplémentaires accrues, souvent non réclamées
- Taux de roulement élevé au sein du personnel
- Travail débordant d'un relais à l'autre
- Rythme de travail accru
- Plaintes de patients
- Temps d'évaluation diminué pour les patients
- Temps diminué pour l'enseignement aux patients et l'interaction avec les patients et la famille
- Accent accru mis sur les tâches (telles que la paperasse) plutôt que sur les soins
- Niveau d'acuité accru des maladies
- Manque de fournitures les soirs et les fins de semaine
- Diminution du nombre d'heures infirmières par patient en raison d'un système de mesures de la charge de travail qui porte à confusions et qui ne tient pas compte de la réalité des soins et du degré d'acuité de la maladie du patient
- Nombre accru de rapports d'incidents en raison d'erreurs et de fautes
- Manque de capacité de traiter les patients présentant des problèmes
- Augmentation du taux d'infection
- Affectation accrue des tâches non infirmières
- Diminution du nombre des employés de soutien
- Modalités et directives insuffisantes
- Manque de consultation auprès du personnel par la direction
- Modification de la structure du personnel
 - Collègues
 - Gestion
 - Médecins
 - Patients
- Aménagement pour employés handicapés

- Nombre de griefs
- Augmentation des réclamations d'invalidité de longue durée et d'indemnisation des travailleurs
- Questions d'hygiène au travail
- Utilisation accrue des congés de maladie
- Nombre accru de rapports des conditions de travail
- Impact du stress et de l'épuisement sur le moral