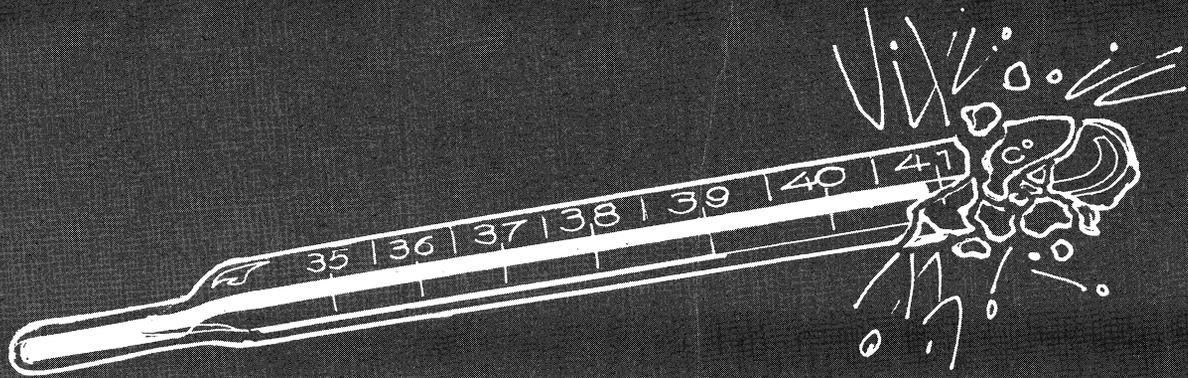


# Messieurs, Les Infirmières ne sont plus ce qu'elles étaient



In this article, the findings of a report done by the Québec Federation of Nurses is summarized. The summary includes information concerning the percentage of nurses who are married (56%), who are women (90%), as well as a profile of the average nurse's work, her needs, her complaints and her demands.

J'apprécierais que vous obteniez des postes conjoints, c'est-à-dire, un poste régulier divisé entre deux infirmières. Heureuse en tant qu'infirmière, j'aimerais continuer à pratiquer, mais avoir plus de temps aussi à consacrer pour l'éducation des enfants.

Voilà un des commentaires relevé à la fin du questionnaire envoyé aux infirmier (ère)s du Québec en février dernier, afin d'établir un dossier qui selon Patricia Gauthier, présidente de la Fédération des Syndicats professionnels d'infirmiers et d'infirmières du Québec, "est le profil des infirmier (ère)s et leurs insatisfactions et revendications." Cette recherche servira de référence lors des négociations de leur prochaine convention collective.

La FSPIQ a publié à partir de ce dossier-enquête, un résumé duquel nous avons tiré ce portrait-type de l'infirmière.

## L'infirmière-type de la Fédération est:

une infirmière	90% des syndiqués sont des femmes
mariée	56% des cas
a entre 24 et 29 ans	36% des cas
a le diplôme de base pour exercer sa profession	13.6% ont plus que cela
occupe un poste permanent à temps complet	62.3% des cas
ce poste se situe le plus souvent au bas de la pyramide hiérarchique	86.4% des cas

## L'Infirmière type, ses besoins:

La question des horaires représente le plus grand sujet d'insatisfaction au travail. Elle est bien consciente que les patients requièrent des soins 7 jours par semaine et 24 heures par jour. C'est une contrainte du métier qu'elle accepte mais qui perturbe grandement sa vie familiale et sociale: une vie à laquelle elle attache une très grande im-

portance. Elle ne voit pas pourquoi elle serait seule à supporter la coût des inconvénients liés à un service donné à l'ensemble de la population. Elle considère comme grandement insuffisantes les primes liées au travail de soir et de nuit et les primes pour le travail de fins de semaine.

Cependant elle est confiante qu'avec le temps elle pourra accéder à un poste où ces inconvénients sont moins grands (par exemple, un poste stable de jour). Elle croit, en effet, qu'il est juste qu'après un certain temps elle ait plus de chances que les jeunes d'obtenir un poste offrant de meilleurs horaires de travail.

Il y a peu de choses qui la révolte autant que de voir une nouvelle arrivée obtenir pour toutes sortes de considérations le poste qu'elle convoitait depuis longtemps et pour lequel elle se sentait compétente. Si la nouvelle venue a déjà un certain nombre d'années d'expérience, la situation est un peu différente. En effet, notre infirmière sait que cette nouvelle venue a eu à travailler selon des horaires difficiles et que dans l'avenir, elle-même pourrait être appelée à changer d'établissement ou à quitter son emploi. Elle voudrait bien pouvoir minimiser les pertes qu'entraînerait pour elle ce départ.

Pour diminuer ces pertes, bien des possibilités s'offrent à elle, surtout si elle ne veut partir que pour un délai assez court (par exemple, avoir un enfant ou retourner suivre des cours). *Première possibilité* (qu'elle favorise d'emblée) c'est la possibilité d'obtenir un congé sans solde de son employeur. Elle ne comprend pas pourquoi il est si parcimonieux dans l'attribution d'un congé qui ne lui coûte pratiquement rien. *Deuxième possibilité*, c'est de postuler un poste permanent à temps partiel. Cependant ce type de poste ne s'ouvre pas souvent. Elle a déjà songé à partager son poste actuel avec une compagne, cela leur rendrait service à toutes les deux. Elle ne comprend pas pourquoi l'employeur s'objecte à ce genre de chose.

*Dernière possibilité.* Ce serait d'obtenir de son employeur une certaine reconnaissance de son expérience, ce qui lui permettrait d'améliorer ses chances d'obtenir un meilleur poste à son retour. Devant cette possibilité, toutefois, elle reste perplexe; cela réglerait une partie de son problème mais favoriserait aussi une nouvelle venue qui a de l'expérience dans un autre établissement.

### *L'Infirmière-type, son travail:*

Elle sait qu'elle peut être appelée à quitter son emploi, mais elle veut, si cela est possible, y revenir. Car elle aime son travail. Elle se sent compétente pour exercer une profession qu'elle connaît et contrôle bien. Son travail est diversifié et à la hauteur de ses connaissances.

Elle voudrait bien, une fois pour toutes, qu'on définisse ce que peut ou ne peut pas faire une infirmière. Cette situation imprécise finit par l'agacer, d'autant plus qu'elle se sent capable de faire bien plus que ce que la profession lui permet de faire.

Elle voudrait faire plus mais, d'une part, se sent un peu immobilisée dans son poste et, d'autre part, frustrée dans ses possibilités d'apprendre de nouvelles choses. Elle aimerait bien, à un moment donné, aller travailler dans d'autres unités pour changer ses horizons et diversifier son expérience. Elle voudrait pouvoir suivre des cours, parfaire sa formation, mais les possibilités que lui offrent son emploi et son employeur sont bien minces.

### *L'infirmière-type et sa charge de travail:*

Elle se sent un peu 'poignée' dans son poste; elle ne le déteste pas pour autant, bien au contraire, car on ne déroge pas dans son service, et on n'a pas souvent le temps de s'asseoir. On a juste le temps de donner au patient un service qui a du bon sens. Dans certaines circonstances on manque de temps et on doit s'en tenir aux soins minimum. Notre infirmière-type n'a pas toujours la possibilité de donner des soins "humanisés."

Elle se débrouille assez bien tant qu'il n'y a pas d'absence dans le service. Si une fille s'absente et n'est pas remplacée, alors rien ne va plus. . . . Elle ne peut alors que répondre au plus urgent et la qualité des soins qu'elle peut donner ne peut que s'en ressentir. On devrait, croit-elle, remplacer toutes les absences.

L'employeur ne peut dire qu'il n'arrive pas à trouver du personnel pour ce remplacement: il y a maintenant bon nombre d'infirmiers et d'infirmières sous l'assurance-chômage. Il le sait très bien, il en profite d'ailleurs, car le surplus de la main-d'oeuvre actuel lui permet d'employer des gens sur une base temporaire qu'il fait travailler selon sa volonté. C'est drôle qu'il n'en trouve pas lorsqu'il s'agit de remplacer les absences.

Notre infirmière sait bien que l'employeur essaie d'épargner de l'argent sur son dos et pas seulement de cette façon. Dans certaines unités on ne fait plus le ménage aussi souvent, et dans d'autres, il devient difficile d'obtenir le matériel et l'équipement nécessaires pour faire le travail.

Elle sait très bien que ce n'est pas pour demain que l'administration fera installer l'air climatisé dans les unités de soins, alors qu'il existe depuis dix ans dans les bureaux de l'administration. . . . Pour sauver de l'argent, elle sait qu'on songe à fermer certaines unités de soins; heureusement qu'elle a deux ans d'ancienneté, et qu'elle a donc sa sécurité d'emploi. . . .

### *L'infirmière-type, ses conditions de travail:*

Notre infirmière-type voudrait bien pouvoir améliorer son sort. Les salaires ne sont pas si mal mais elle considère qu'il ne faudrait pas que l'inflation vienne rogner ce qu'elle a déjà acquis lors des dernières conventions collectives.

Elle considère que les salaires ne sont pas si mal, mais elle entend beaucoup de gens qui se plaignent de ne pas être assez payés. Il y a, entre autres, l'infirmière chef d'équipe qui considère qu'on ne la paie pas assez pour ses responsabilités.

Il y a celles qui ont des postsecondaires et qui ne travaillent pas dans leur spécialité et qui voudraient qu'on leur donne quand même la prime attachée à leur formation; après tout, ce n'est pas de leur faute s'il n'y a pas de postes dans leur spécialité.

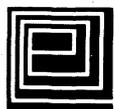
Elle trouve aussi qu'elle n'a pas assez de congés-maladie. Elle se demande si ces congés lui appartiennent vraiment. De toute façon, l'employeur les paie à la fin de l'année; 'pourquoi nous contrôle-t-il comme des enfants lorsqu'on les utilise?'

Elle considère qu'après cinq ans de travail elle devrait avoir plus de chances de prendre des vacances à un moment où cela lui convient bien, en ayant, par exemple, une semaine de plus de vacances.

Pour se procurer le texte intégral, écrire à

Ronald Sirard  
Les infirmières et infirmiers de la Fédération  
des SPIIQ  
108, 13e rue, suite 300  
Québec G1L 2K3  
tel: (418) 647-1102

**Drop-In Centre**  
**Life Planning Interviews and Groups**  
**Psychological Testing**  
**Vocational Planning**  
**Self-Development Groups**  
**Volunteer Associate Training Program**  
**Consultation**  
**Women in Management Programs**  
**Special Projects**  
**Free Noontime Programs/Films**  
**Information and Referral**  
**Educational Access Information**



**Centre for Continuing Education**  
**The University of British Columbia**  
**228-2181 local 218**

**Life Planning Services**  
**for Women**  
**1144 Robson Street 685-3934**  
**Monday-Friday 10am-4pm**  
**Thursday 10am-9pm**



**WOMEN'S**  
**RESOURCES**  
**CENTRE**