

# NOTRE FORCE SYNDICALE



# PROGRÈS SOCIAL

DU 3 AU 7 JUIN 2024  
AU CENTREXPO COGECO DE DRUMMONDVILLE





# BIENVENUE AU 46<sup>e</sup> CONGRÈS DE LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX-CSN

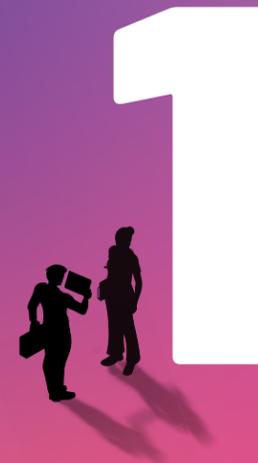
*Notes : le texte a été écrit en respect de la politique de féminisation de la CSN,  
la forme féminine inclut la forme masculine et vice versa.*

*Ce cahier de congrès a été réalisé en respect de la politique d'approvisionnement  
responsable de la FSSS adoptée par le Conseil fédéral spécial d'octobre 2012.*

*Page couverture et montage : Marie-Josée Forest, graphiste  
Correction des textes : Chantal Guindon, secrétaire FSSS*

# SOMMAIRE

- |   |  |
|---|--|
| <b>1</b><br>Guide sur le déroulement<br>du congrès _____ p. 5                   | <b>10</b><br>Rapport du comité<br>de condition féminine _____ p. 105 |
| <b>2</b><br>Règles et procédures du congrès _____ p. 11                         | <b>11</b><br>Rapport du comité LGBT+ _____ p. 109                    |
| <b>3</b><br>Guide des élections _____ p. 15                                     | <b>12</b><br>Rapport du comité des jeunes _____ p. 113               |
| <b>4</b><br>Ordre du jour _____ p. 19   | <b>13</b><br>Rapport du comité interculturel _____ p. 117            |
| <b>5</b><br>Rapport du comité exécutif _____ p. 23                              | <b>14</b><br>Rapport de la trésorerie _____ p. 121                   |
| <b>6</b><br>Rapport du bureau fédéral _____ p. 33                               | <b>15</b><br>États financiers _____ p. 125                           |
| <b>7</b><br>Rapport du comité de coordination<br>d'action politique _____ p. 53 | <b>16</b><br>Rapport du comité<br>de surveillance _____ p. 163       |
| <b>8</b><br>Rapport de la coordination _____ p. 57                              | <b>17</b><br>Prévisions budgétaires 2024-2027 _____ p. 165           |
| <b>9</b><br>Rapport du comité santé<br>et sécurité _____ p. 97                  | <b>18</b><br>Résolutions _____ p. 177                                |



## GUIDE SUR LE DÉROULEMENT DU CONGRÈS

**LIEU**

Centrexpo Cogeco Drummondville  
550, rue Saint-Amant  
Drummondville (Québec) J2C 6Z3

**DATE**

Lundi 3 juin au vendredi 7 juin 2024

**OUVERTURE DU CONGRÈS**

Lundi 3 juin à 13 h

**OUVERTURE DU CONGRÈS – ARTICLE 18**

Le congrès commence par une minute de silence à la mémoire de toutes celles et de tous ceux qui, dans l'histoire, ont lutté pour la cause des travailleuses et des travailleurs. Il s'ouvre officiellement quand la présidence a déclaré que le congrès est ouvert.

**HORAIRE**

Lundi	de 13 h à 18 h
Mardi et mercredi	de 9 h à 18 h
Jeudi	de 9 h à 17 h 30
Vendredi	de 9 h à 17 h

**HORAIRE DES DÎNERS**

Mardi au vendredi : de 12 h à 14 h ou de 12 h 30 à 14 h 30 selon la journée

**HORAIRE DES PAUSES**

Lundi	15 h à 15 h 30
Mardi au jeudi	11 h à 11 h 30 et de 16 h à 16 h 30
Vendredi	11 h à 11 h 30 et de 15 h à 15 h 30

**OUVERTURE DES PORTES**

Les portes de la salle de l'assemblée plénière et celles des ateliers ouvriront une demi-heure avant le début de chaque séance.

**INSCRIPTIONS OFFICIELLES - SALLE B1A**

Lundi	de 9 h 30 à 17 h
Mardi	de 8 h 30 à 12 h et de 13 h 30 à 17 h
Mercredi	de 8 h 30 à 11 h 30

**HORAIRE DES INSCRIPTIONS DES VISITEUSES ET VISITEURS**

(après la fermeture des inscriptions officielles)

Mercredi	de 13 h 30 à 17 h
Jeudi	de 8 h 30 à 12 h
Vendredi	de 8 h 30 à 12 h

**IMPORTANT – FIN DES INSCRIPTIONS OFFICIELLES**

Les inscriptions officielles se termineront le mercredi 5 juin à 11 h 30. Par la suite, les personnes qui voudront s'inscrire au congrès le seront à titre de visiteuses et de visiteurs. Aucun changement au sein d'une délégation ne pourra être effectué après la fin des inscriptions officielles. Pour toute demande concernant l'inscription au congrès, vous pourrez vous adresser aux responsables à la salle des inscriptions.

**ÉLECTIONS**

Les élections auront lieu le jeudi 6 juin à l'heure du dîner. Tous les postes du bureau fédéral seront en élections.

**Les postes à pourvoir sont les suivants :****Pour le comité exécutif :**

présidence, secrétariat général-trésorerie, première vice-présidence, vice-présidence du secteur public, vice-présidence des secteurs privés;

**Pour le bureau fédéral :**

représentante et représentant d'une catégorie du secteur public (catégories 1, 2, 3 et 4), représentante et représentant d'un secteur privé (CHP, CPE, préhospitalier, RSGE, RI-RTF) et vice-présidences régionales (treize régions).

## **SESSION DE FAMILIARISATION POUR LES NOUVELLES ET NOUVEAUX DÉLÉGUÉ-ES**

Lundi 3 juin à 10 h 30 à la salle E-1

Cette session de familiarisation permettra aux délégués qui assistent à leur premier congrès de la FSSS de mieux comprendre son fonctionnement. Vous êtes fortement invités à y participer.

### **AIDE AUX SYNDICATS**

Votre syndicat peut être admissible à une aide financière de la Fédération pour participer au congrès. Pour informations, les responsables de l'aide aux syndicats seront disponibles durant les heures d'ouverture des inscriptions officielles à la salle B1A.

### **VISITEUSES ET VISITEURS**

Les visiteuses et les visiteurs qui veulent obtenir les documents et le sac du congrès doivent payer les frais d'inscription de 90 \$. Toutefois, ceux-ci seront disponibles seulement à partir du jeudi afin de s'assurer que tous les délégués officiels et fraternels présents aient leur sac.

### **COMITÉ DES QUESTIONS DE PRIVILÈGE**

Les questions de privilège devront être reçues par écrit au secrétariat du comité exécutif (salle Promoteur C) au plus tard le mardi 4 juin à 10 h 30.

### **RÉPARTITION DES SALLES**

**Plénière :** Salle C

**Inscriptions :** salle B1A

**Aide aux syndicats :** salle B1A

**Inscription des visiteuses et visiteurs après la fermeture  
des inscriptions officielles :** Salle B1A

**Formation des nouvelles et nouveaux délégués :** salle E-1

**Secrétariat des congressistes :** salle Promoteur C

**Premiers soins :** salle Promoteur C

**Salle de votation :** salle B1A

**Secrétariat du comité exécutif :** salle Promoteur C

## **SECRÉTARIAT DES CONGRESSISTES**

Pour toute demande de photocopie, envoi ou réception de télécopie, objets perdus, etc., veuillez vous adresser au secrétariat des congressistes à la salle Promoteur C.

### **PREMIERS SOINS**

Les ambulanciers sont à votre service pour tout malaise, maladie, accident, prévention ou autre. Vous devez vous rendre à la salle Promoteur C, sinon demandez l'aide d'une personne du service d'ordre.

### **OBJET DE SOLIDARITÉ**

L'objet de solidarité sera en vente au coût de 12 \$ à l'entrée de la salle de la plénière. Notez que tous les profits seront distribués aux syndicats en conflit affiliés à la FSSS.

### **DISTRIBUTION OU VENTE D'OBJET**

Aucune distribution ni vente d'objet ne se fera sur les lieux du congrès à moins d'avoir été autorisée préalablement par la secrétaire générale-trésorière, et ce, avant le début du congrès.

### **ACTIVITÉ SPÉCIALE**

Jeudi 6 juin à 19 h 50, soirée de solidarité des congressistes.

Ouverture des portes à 19 h 15, salle A4.

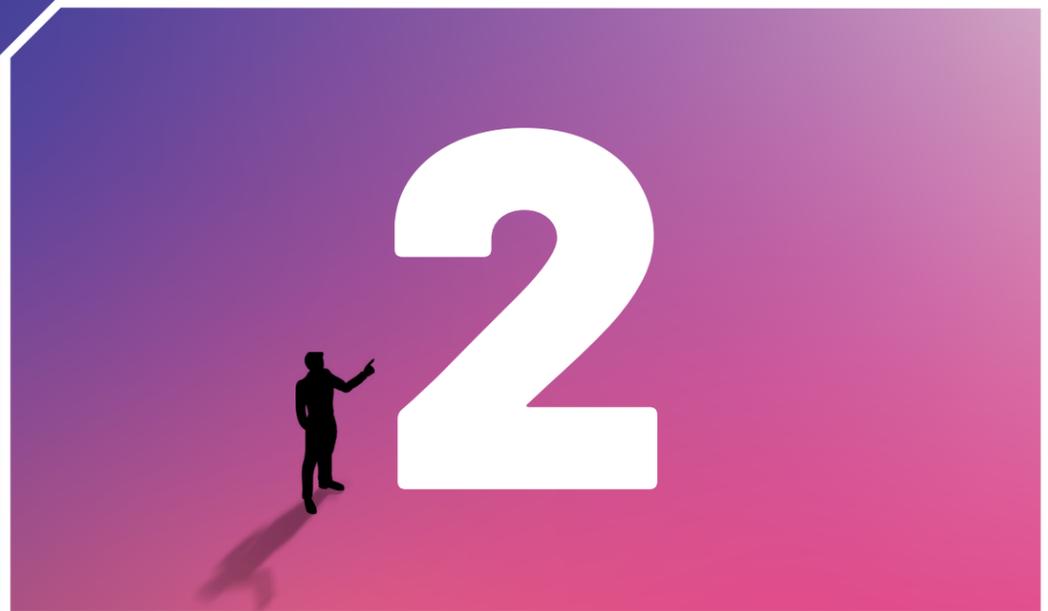
Un bracelet d'admission et un billet pour une consommation gratuite vous seront remis à l'entrée.

### **AFFICHAGE ET DISTRIBUTION DE DOCUMENTS**

Tout affichage et toute distribution de document, dépliant, journal ou autres doivent être autorisés préalablement par la secrétaire générale-trésorière. Les demandes d'autorisation doivent être présentées au secrétariat du comité exécutif à la salle Promoteur C.

### **MICROSITE DU CONGRÈS**

Tous les documents et les informations importantes du 46<sup>e</sup> Congrès de la FSSS-CSN sont disponibles sur son microsite à l'adresse suivante : <https://fsss.qc.ca/congres-2024/>



2

**RÈGLES  
ET PROCÉDURES  
DU CONGRÈS**

## ARTICLE 19 – POUVOIRS

Le congrès a tous les pouvoirs. Entre autres, il exerce les prérogatives suivantes :

- il détermine les orientations de la Fédération ;
- il adopte le procès-verbal du dernier congrès, reçoit les rapports du comité exécutif, du bureau fédéral, de la coordination des 33 services, des différents comités permanents de la Fédération, et en dispose ;
- il reçoit les états financiers ;
- il fixe le budget ;
- il procède à l'élection des membres du comité exécutif et entérine l'élection des vice-présidences régionales, des représentantes et représentants d'un secteur privé et d'une catégorie du secteur public ;
- il prend toutes les décisions relatives à la bonne marche de la Fédération ;
- il dispose des suspensions et statue sur les radiations ;
- il détermine le nombre et le regroupement des régions de la Fédération ;
- il détermine le nombre et la définition des secteurs et des catégories ;
- il peut seul amender les présents statuts ;
- dans le cas où le congrès se fait en mode virtuel, il peut référer les propositions d'amendement aux présents statuts et règlements au conseil fédéral.

## ARTICLE 21 – DÉLÉGATION

- 21,01** Le congrès est composé des délégations des syndicats affiliés et des membres du bureau fédéral.
- 21,02** Chaque syndicat affilié a droit à une délégation officielle d'au moins une personne. Si ce syndicat compte au moins 125 membres cotisants, il a droit à deux délégué-es officiels.
- S'il compte au moins 300 membres cotisants, il a droit à trois délégués officiels. Au-delà de 300 membres cotisants, chaque tranche supplémentaire de 175 membres cotisants donne droit à une ou un délégué-e officiel additionnel.
- 21,03** Le syndicat qui représente des membres auprès de plusieurs employeurs et qui détient plus de deux accréditations a droit à une ou un délégué-e officiel de plus. Celui qui détient plus de dix accréditations a droit à deux délégués officiels de plus.

## ARTICLE 22 – CALCUL DE LA DÉLÉGATION

- 22,01** Le secrétariat général-trésorerie de la Fédération détermine le nombre de délégués officiels auquel a droit chaque syndicat en fonction de la moyenne des cotisations syndicales payées au cours des 12 derniers mois. Le calcul de cette moyenne s'arrête 90 jours avant la tenue du congrès.
- 22,02** Pour les syndicats nouvellement affiliés, le nombre de délégués officiels est déterminé en fonction de la moyenne des cotisations syndicales payées depuis leur affiliation.
- 22,03** Pour les syndicats qui n'ont pas encore payé de cotisations syndicales à la Fédération, le nombre de délégués officiels est déterminé en fonction du nombre de membres en règle.

## ARTICLE 23 – DROIT DE VOTE ET LETTRES DE CRÉANCE

- 23,01** Une ou un délégué-e officiel a droit à un vote.
- 23,02** Chaque délégué doit être accrédité par une lettre de créance du syndicat qu'elle ou qu'il représente et dont elle ou il est membre en règle.
- 23,03** Les lettres de créance doivent être signées par la présidence ou le secrétariat du syndicat.
- 23,04** Les délégués d'un même syndicat sont accrédités par la même lettre de créance.
- 23,05** Les lettres de créance doivent être envoyées par le secrétariat général-trésorerie de la Fédération au moins 60 jours avant l'ouverture du congrès et doivent lui être retournées au plus tard 15 jours avant l'ouverture du congrès, à moins de raisons particulières jugées valables par le comité des lettres de créance.
- Le secrétariat général-trésorerie remet les lettres de créance signées au comité des lettres de créance lorsqu'il siège.
- 23,06** Les inscriptions et changements de délégation se terminent à la clôture de la période de mises en candidature aux postes du comité exécutif.
- 23,07** Dans le cas d'un congrès virtuel, les inscriptions et changements de délégation se termineront au moment fixé par le secrétariat général-trésorerie et le tout est indiqué avec l'envoi des lettres de créance.



# 3

## GUIDE DES ÉLECTIONS

## RÈGLES GÉNÉRALES APPLICABLES À TOUS LES POSTES

- Une personne ne peut se porter candidate à plus d'un poste. Chaque candidate ou candidat doit être membre d'un syndicat affilié à la Fédération et être délégué-e officiel de son syndicat au congrès. Cependant, les membres du comité exécutif, les vice-présidences régionales et les représentantes et représentants d'un secteur ou d'une catégorie du secteur privé sont rééligibles à une fonction électorale même s'ils ne sont pas délégués officiels de leur syndicat au congrès, à condition qu'ils soient membres d'un syndicat affilié à la Fédération (article 103,02).
- Les membres du comité exécutif, les vice-présidences régionales et les représentantes et représentants d'une catégorie du secteur public ou d'un secteur privé ont droit de vote dans leur région, leur catégorie ou secteur d'appartenance.
- La candidate ou le candidat au poste de vice-présidence du secteur public doit provenir du secteur pour lequel elle ou il pose sa candidature.
- La candidate ou le candidat au poste de vice-présidence des secteurs privés doit provenir d'un secteur privé.
- La candidate ou le candidat à un poste de représentante ou représentant d'un secteur privé ou d'une catégorie du secteur public doit provenir du secteur concerné.
- **La fermeture des mises en candidature est le mercredi 5 juin à 11 h 30.**
- Toutes les dirigeantes et tous les dirigeants élus seront entérinés par le congrès le vendredi 7 juin dans la salle de la plénière.

## POSTES À COMBLER

### Le comité exécutif

#### 5 postes :

- Présidence
- Secrétariat général-trésorerie
- Première vice-présidence
- Vice-présidence du secteur public
- Vice-présidence des secteurs privés

### Les régions

#### 13 postes :

- Gaspésie-Île de la Madeleine
- Bas-St-Laurent
- Saguenay-Lac-Saint-Jean
- Québec-Chaudière-Appalaches
- Cœur-du-Québec
- Estrie
- Montréal
- Lanaudière
- Laurentides
- Montérégie
- Outaouais
- Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec
- Côte-Nord

### Les secteurs

#### 9 postes au total :

#### 4 postes de représentante ou représentant du secteur public :

- Personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires (catégorie 1)
- Personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers (catégorie 2)
- Personnel de bureau, techniciens et professionnel de l'administration (catégorie 3)
- Techniciennes, techniciens et professionnel-les de la santé et des services sociaux (catégorie 4)

#### 5 postes de représentante ou représentant d'un secteur privé :

- Centres de la petite enfance (CPE)
- Préhospitalier
- Centres d'hébergement privés (CHP)
- Responsables de service de garde éducatif (RSGE)
- Ressources intermédiaires et ressources de type familial (RI-RTF)

### MISES EN CANDIDATURE

Chaque candidate ou candidat doit remplir un formulaire de mise en candidature préparé à cet effet. Le formulaire sera disponible au secrétariat des congressistes.

Chaque formulaire précise le poste auquel la candidate ou le candidat postule. Le formulaire doit être contre-signé par cinq délégué-es officiels pour les postes au comité exécutif et contresigné par trois délégué-es officiels pour les postes de vice-présidence de région, représentante et représentant d'une catégorie du secteur public ou d'un secteur privé.

Le formulaire doit être remis à la présidente ou secrétaire des élections au plus tard le mercredi 5 juin à 11 h 30.

L'ensemble des informations sera accessible sur le microsite du congrès.

### MISES EN NOMINATION

Les mises en nomination se feront en plénière le mercredi 5 juin vers 12 h. Chaque candidate et candidat doit être mis en nomination par une ou un délégué officiel présent au congrès. La liste des candidates et candidats sera disponible le 5 juin à 13 h sur le microsite du congrès à l'onglet « Élections ».

### PRÉSENTATION DES CANDIDATES ET CANDIDATS

Le jeudi 6 juin à compter de 11 h 30 dans la salle de la plénière, chaque candidate et candidat en élection au comité exécutif aura un maximum de cinq minutes pour faire sa présentation. Pour les candidats à un poste de représentant d'un secteur privé ou d'une catégorie du secteur public ainsi que les vice-présidences de région, ceux-ci auront un maximum de trois minutes pour faire leur présentation.

Pour les vice-présidences de région, la présentation des candidates et candidats aura lieu le jeudi 6 juin à la pause du matin.

### VOTATION

La période de vote aura lieu le jeudi 6 juin durant la pause du dîner à la salle B1A. Les élections se feront par vote secret. Chaque délégué officiel a droit de vote. Le nom des candidates et candidats apparaîtra sur les bulletins de vote. La majorité absolue est requise pour être élu.

4



## ORDRE DU JOUR DU CONGRÈS

**Lundi 3 juin 2024**

- 13 h Plénière :**
- Mot de bienvenue du président du Conseil central Cœur-du-Québec, Pascal Bastarache
  - Mot de la présidente de la CSN, Caroline Senneville
  - Ouverture officielle du 46<sup>e</sup> congrès de la FSSS par le président Réjean Leclerc
  - Rapport du comité exécutif
  - Appel des membres du bureau fédéral
  - Nomination d'une secrétaire en appui
  - Lecture et adoption de l'ordre du jour
  - Présentation du déroulement du congrès
  - Rapport sur la composition des comités du congrès
  - Adoption du procès-verbal du 45<sup>e</sup> congrès
  - Rapport préliminaire du comité des lettres de créance
  - Nomination de la présidence et secrétaire des élections
- 15 h Pause santé**
- 15 h 30 Plénière :**
- Procédures d'élections
  - Rapport et recommandations du bureau fédéral
  - Rapport du comité des résolutions
- 18 h Ajournement**

**Mardi 4 juin 2024**

- 9 h Plénière :**
- Rapport du comité des lettres de créance
  - Rapport sur les finances
- 10 h Pause santé**
- 10 h 30 Plénière :**
- Rapport du comité de surveillance
  - Questions de privilège
- 12 h Pause repas**
- 14 h Plénière :**
- Vie syndicale
  - Solidarité syndicale
  - Organiser la résistance
  - Syndicats en conflit
- 16 h Pause santé**
- 16 h 30 Plénière :**
- Violence en milieu de travail
- 18 h Ajournement**

**Mercredi 5 juin 2024**

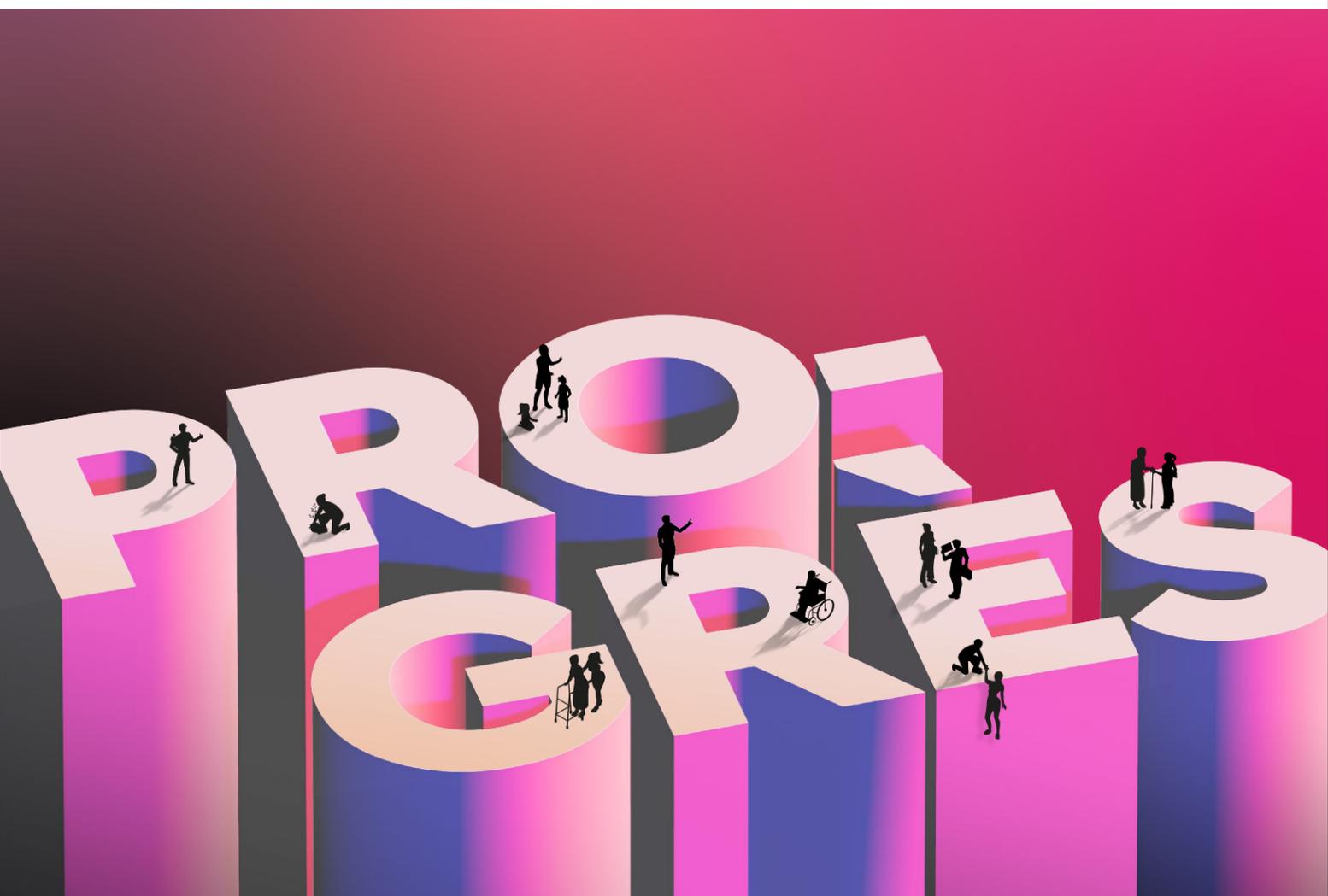
- 9 h Plénière :**
- Deuxième rapport du comité des lettres de créance
  - Statuts et règlements
- 10 h Pause santé**
- 10 h 30 Plénière :**
- Suite des statuts et règlements
  - Rapport du comité de condition féminine
- 11 h 30 Fin des inscriptions officielles et période de mises en candidature**
- Rapport du comité LGBT+
  - Rapport de la présidence des élections et mises en nomination
- 12 h 15 Pause repas**
- 14 h 15 Plénière :**
- Ateliers
- 16 h 15 Pause santé**
- 16 h 45 Plénière :**
- Syndicats en conflit
  - Comité de santé et sécurité au travail
- 18 h Ajournement**

**Jeudi 6 juin 2024**

- 9 h Plénière :**
- Rapport final du comité des lettres de créance
  - Comité synthèse des ateliers
- 10 h Pause santé – Rencontres régionales pour la présentation des candidats aux postes de vice-présidence régionale**
- 10 h 30 Plénière :**
- Résolutions
- 11 h 40 Présentation des candidats en poste au comité exécutif et des représentantes et représentants des secteurs privés et de catégories**
- 12 h Pause repas – Élections premier tour**
- 14 h Fermeture des bureaux de scrutin**
- 14 h Plénière :**
- Suite des résolutions
- 15 h Pause santé**
- 15 h 30 Plénière :**
- Rapport de la coordination
  - Rapport du comité des jeunes
- 19 h 50 Soirée de solidarité**

**Vendredi 7 juin 2024**

- |                |  |             |   |
|----------------|--|-------------|---|
| <b>9 h</b>     | <b>Plénière :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Prévisions budgétaires</li></ul>                                     | <b>14 h</b> | <b>Plénière :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Suite des politiques administratives</li><li>• Effets bancaires</li><li>• Installation des élu-es</li></ul> |
| <b>10 h</b>    | <b>Pause santé</b>   |             |   |
| <b>10 h 30</b> | <b>Plénière :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Camp Vol d'été Leucan</li><li>• Politiques administratives</li></ul> | <b>17 h</b> | <b>Ajournement</b>  |
| <b>12 h</b>    | <b>Pause diner</b>   |             |   |



**RAPPORT  
DU  
COMITÉ EXÉCUTIF**

**Camarades congressistes,**

**J'ai le plaisir, au nom de la direction politique, de vous souhaiter la bienvenue à ce 46e congrès de la Fédération de la santé et des services sociaux qui, pour certains, sera le premier.**

Suivant le dernier congrès qui s'est tenu en mode virtuel, quelle joie de se retrouver en un seul et même lieu pour vivre ce moment de solidarité et surtout, partager des idées et orientations qui mèneront plus loin notre fédération. Rappelons que le congrès est l'autorité suprême qui, par ses décisions, guidera notre action pour les trois prochaines années.

Plus ça change, plus c'est pareil, mais la limite a été franchie !

Le contexte dans lequel se déroule le présent congrès est de nature à changer profondément notre fédération, voire la CSN.

Nous vivons des attaques sans précédent de la part de ce gouvernement antisyndical. Il est de notre devoir, et ce, dans l'intérêt supérieur de nos membres de tous nos secteurs, mais aussi pour l'ensemble de la société, de poursuivre la lutte de toutes nos forces. Il faut neutraliser la CAQ qui essaie de nous imposer sa vision du capitalisme et le sous-financement à l'origine des différentes crises qui nous frappent. Ça suffit de subir ! Passons à l'action comme nous savons le faire. Organisons la résistance la plus large possible.

En effet, par ses lois, dont la dernière en liste, le gouvernement pousse à sa limite son mépris envers notre action syndicale. On remarque cette obsession de vouloir concentrer les pouvoirs loin des mains des travailleuses et travailleurs et, par le fait même, de la population. La gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux échafaudée par la CAQ en est un bon exemple. D'autres exemples peuvent être énumérés, comme le mode de scrutin qui démontre un

profond déficit de démocratie, mais aussi un déficit en matière d'équité et d'humanité dans les décisions prises par ce même gouvernement.

Ces lois visent, entre autres, le personnel du réseau de la santé et des services sociaux, des centres à la petite enfance (CPE), des responsables en service de garde éducatif (RSGE), des ressources intermédiaires et ressources de type familial (RI-RTF), mais également le personnel des établissements privés et communautaires, des centres d'hébergement privés (CHP) ainsi que celui du secteur préhospitalier. Les emplois dans ces secteurs sont occupés en très grande majorité par des femmes.

Mais cela affecte aussi tous nos membres et les personnes œuvrant à la FSSS et à la CSN. Inévitablement, cette énième réforme aura des effets négatifs sur toute la société québécoise. Nos vies en seront bouleversées, tant syndicale, professionnelle que personnelle.

Au risque de le répéter, nous faisons face au parti politique qui a un ADN antisyndical et, en l'occurrence, qui se place résolument contre le droit des travailleuses à s'émanciper, notamment en cherchant à contrôler à outrance le travail et en refusant de reconnaître leur droit à travailler dans des conditions de travail équitables et décentes.

Doublement prises à partie, c'est également en tant qu'utilisatrices de ces services que les politiques de ce gouvernement alourdissent leur quotidien. Jusqu'où ira le mépris de la CAQ qui s'est donné comme mission le démantèlement des services à la population ?

En faisant fi des contre-pouvoirs présents au sein de la société, ce gouvernement patronal se croit tout permis ; ça suffit ! Allons-nous devoir nous battre contre la disparition de la formule Rand (retenue à la source de la cotisation syndicale) ? Les votes d'allégeance obligatoires en contexte de syndicalisation ?

Qu'importe ! Ce dont nous sommes certains, c'est que la CAQ fera tout en son pouvoir pour déconstruire nos services publics en les vendant aux plus offrants parmi les requins du secteur privé.

Connaissant le profil de ce gouvernement qui a plus d'écoute pour le monde des affaires que pour tout autre, plus rien ne nous surprendra. Jamais le peuple n'a voté pour ça. Il faut répondre et résister à cette vision capitaliste aux enjeux mercantiles. L'amélioration de la qualité et de l'accessibilité aux soins ou aux services passe par la « dé-privatisation ». Demeurons vigilants et vigilantes. Indignons-nous, sans retenue, mais surtout, dénonçons avec vigueur !

La Fédération, ses syndicats affiliés, ses militants et même tous ses membres n'en sont pas à leur premier défi du genre. Pensons à toutes les réformes ou les nouvelles politiques des différents ministères qui nous ont menés à l'état de délabrement dans lequel se trouve notre société. En dépit des échecs répétés des réformes passées, le gouvernement de la CAQ persiste dans sa vision qui nous mène droit dans le mur.

Il veut prendre le plein contrôle de la société et la gérer comme si elle était une marchandise, tout en cherchant à se déresponsabiliser de ses obligations envers la population. La privatisation des services publics au profit de ses meilleurs « chums » en quête de profits, nous coutera cher ; nous fera reculer de 50 ans et c'est sans compter tous les dommages sur la santé de la population, dont les plus vulnérables. En éloignant presque complètement « le vrai monde » du processus décisionnel les concernant, ce gouvernement, prétextant l'efficacité, termine l'œuvre inachevée des Libéraux. On assiste à une marchandisation à l'américaine des aspects essentiels au bon fonctionnement de notre société.

Nous ne laisserons pas ce gouvernement piétiner les valeurs de solidarité à la source du contrat social et moral du Québec qui a fait consensus lors de la Révo-

lution tranquille, révolution que nous nous devons de renouveler.

L'idéologie néolibérale de la CAQ cherche à laisser les coudées franches au libre marché qui se traduit par une forme de déshumanisation dans nos services à la population. La quête de profits sur le dos de la maladie et des plus vulnérables n'est pas compatible avec le concept d'efficacité comme l'entendent nos membres et la population. La population pourrait avoir l'impression d'être mieux prise en charge par le privé, mais à vrai dire, elle devrait se sentir prise au piège. Cependant, tout n'est pas joué. Nous sommes loin d'avoir dit notre dernier mot. Nous ne nous laisserons pas abattre, nous allons plutôt nous battre comme nous avons toujours su le faire.

## LA SOLIDARITÉ SYNDICALE

À la FSSS, nous croyons fermement en notre capacité de tirer notre épingle du jeu, et ce, tant dans l'intérêt de nos membres que de la population. Nous devons miser sur la capacité de se solidariser de nos syndicats. Par notre combativité, nous consoliderons notre pertinence incarnée par nos valeurs syndicales, mais surtout humaines. Ainsi, nous allons augmenter nos chances de construire une société plus juste. Fréquemment, nos instances sont le lieu d'échanges qui donnent un sens à cette solidarité, notamment lors des différentes questions de privilège. Au final, c'est l'engagement syndical du plus grand nombre qui favorisera l'atteinte de meilleures conditions de travail et de vie dans nos milieux. Les différents services rendus par nos membres et les soins qu'ils prodiguent en dépendent. Nous ne sommes pas les seuls à décrier les situations inacceptables qui se vivent partout au Québec ; preuve que le gouvernement est déconnecté de la population. Donc solidaires et engagés à plusieurs niveaux, nous sommes plus forts et nous irons plus loin.

Lors de la pandémie, nous avons vu à quel point les travailleuses et travailleurs de tous nos réseaux ont pu assurer, solidairement, les services à la population, et ce, malgré les risques mortels du virus et la dangereuse désorganisation du gouvernement. Le vocabulaire anges gardiens est dès lors apparu dans les médias. On faisait référence au personnel du secteur public, mais aussi des CPE, des RSGE, des CHP, des organismes communautaires et, bien sûr, des services préhospitaliers. Aujourd'hui, il nous apparaît évident que tout ce discours n'était qu'une stratégie pour montrer un François Legault bienveillant et humain. Nous avons aussi compris que ce gouvernement s'est appuyé sur cette image paternaliste pour s'accaparer plus de pouvoir en éducation et en santé et services sociaux, mais aussi dans les services de garde éducatifs à l'enfance.

Ancrés dans la réalité, la Fédération et ses syndicats affiliés ont dû s'organiser afin d'assurer la sécurité des travailleuses et des travailleurs de tous les secteurs, mais aussi défendre leurs droits en contexte inédit. Les effets de l'isolement vécu au quotidien par plusieurs de nos membres, même dans leur travail, se sont exacerbés durant la pandémie causant beaucoup de détresse. On n'a qu'à penser aux RI-RTF isolées avec jusqu'à neuf usagers, et ce, pendant des semaines. Malgré cela, nos membres et leur famille ont su tenir le fort en mettant même leur santé en péril. Nous devons continuer solidairement de revendiquer haut et fort l'amélioration de leur quotidien.

Malgré l'état d'urgence et les nombreux arrêts ministériels, pour la plupart discriminatoires, nous avons su nous organiser pour mettre la pression sur les responsables qui constataient à quel point nos réseaux sont mal en point, résultat des nombreuses réformes, dont celle de l'austérité, est-ce utile de le préciser? Nous les avons prévenus à de nombreuses reprises, bien avant la pandémie, mais ils ont fait la sourde oreille. La population en subit encore les conséquences. De même que nos membres.

Les bilans continueront d'alimenter l'actualité puisqu'il est hautement probable qu'une prochaine crise nous frappera tôt ou tard. Manifestement, au lieu de tirer les leçons qui s'imposent, le gouvernement s'enlise davantage dans sa vision centralisatrice, contrôlante et antidémocratique vouée à l'échec.

Son discours et autres manœuvres antisyndicales ont pour but de nourrir le ressentiment de la population à l'égard de notre mouvement. Et soyons lucides; cela permet aussi à faire diversion.

Sa stratégie est simple : au nom de l'efficacité on privatise les services, et on affaiblit le plus possible les syndicats tout en prétextant qu'ils sont rigides. Personne n'est dupe. La réalité est qu'on assiste à la prise de contrôle de la société par les patrons des entreprises privées assoiffés de profits et attendant à l'abreuvoir de la CAQ.

En définitive, la CAQ cherche à nous désolidariser. En matière de stratégie de diversion sur le plan des communications, ce gouvernement fait école.

Certains diront que la tromperie est à la CAQ ce que l'austérité est au gouvernement de M. Couillard, et ce que l'éthique douteuse est au gouvernement de M. Charest ! La solution qui s'impose face à un tel constat est de développer davantage de solidarité pour davantage d'actions.

## LA LUTTE DE TOUTES LES LUTTES

Dans l'état actuel des choses, les partis d'opposition n'ont pas suffisamment l'ascendant requis pour faire reculer ce gouvernement. Nous ne pouvons nous fier que sur nous-mêmes, mais aussi, et surtout, nous devons élargir nos alliances avec les autres acteurs sociaux comme les organisations syndicales et les différentes coalitions dont nous sommes membres. La lutte à venir ne sera pas seulement syndicale, elle

sera féministe, démocratique, sociale et environnementale. C'est la lutte de notre vie; une lutte qui se doit d'être unitaire pour la classe ouvrière, une lutte nécessaire à l'amélioration du sort des travailleuses et travailleurs, mais également une lutte pour le maintien de notre filet social, notre vision d'une société d'égalité des chances.

Nous faisons face à un gouvernement qui a l'intention de maintenir les conditions de travail au plus bas dans nos secteurs. Ensuite, s'inscrivant dans ce subterfuge, les entreprises privées tentent de s'ériger en sauveuses, hypocritement soutenues par un gouvernement de gens d'affaires. L'heure est grave, Camarades, mais notre motivation est proportionnelle à notre sens du devoir à changer les choses, pour le bien de tous et toutes.

## ORGANISER LA RÉSISTANCE

Nous pouvons être fiers de la combativité qui nous caractérise. Cette lutte pour l'amélioration des conditions de travail et l'amélioration de nos conditions de vie sera la lutte de notre vie, basée sur nos convictions profondes.

Nous faisons tous preuve de leadership dans nos milieux et c'est de bon augure; nous l'avons vu par le passé. Nous devons nous inspirer mutuellement d'initiatives porteuses dans un esprit de cohésion et en lien avec nos objectifs communs. Cela se révèle être un antidote à ce gouvernement centralisateur. Lorsque des militantes et militants syndicaux s'associent entre eux et avec d'autres, issus de tout horizon, et qu'ils s'organisent pour une même cause, cela ne passe pas inaperçu et nous pouvons dès lors anticiper de changer réellement les choses. À tout le moins, comme nous avons pu le constater avec le PLQ, un parti politique peut en faire les frais; à preuve, lors des dernières élections, ce parti est presque disparu de la carte. C'est le sort qui attend la CAQ.

Il y a trois façons de réagir à la méthode de gouvernance de la CAQ : soit on ferme les yeux et on attend que ça passe, ce qui n'est pas dans notre ADN, soit on quitte le bateau, soit on se bat pour une énième fois. Je choisis, nous choisissons, j'en suis convaincu, la dernière option. Nous avons la responsabilité syndicale et sociale de faire ce choix.

La CAQ devra se méfier et écouter la résistance parce qu'elle s'organise !

Elle va réussir à faire son chemin, composée de Québécoises et de Québécois qui se tiennent debout. Comme le dit le dicton : « Quand une femme se venge, le diable s'assoit et prend des notes ! ». Il n'est pas question de vengeance ici, mais bien de justice et ce dicton pourtant, nous va bien, car nous représentons des milliers de femmes en colère, des femmes qui ont soif de justice. Que la CAQ tienne sa barre, car la proue du bateau va tourner à gauche !

Par ailleurs, en fonction du maraudage imposé par le gouvernement, nous devons réfléchir à la structure de la FSSS afin d'améliorer notre capacité d'agir, d'intervenir, de résister à ce gouvernement et de répondre aux besoins de nos syndicats, de nos membres. Nous aurons donc plusieurs moments pour échanger dans autant d'instances.

## DEPUIS LE DERNIER CONGRÈS

Pour ce qui est des mandats établis lors du dernier congrès, la grande majorité a été réalisée en fonction des différents plans de travail élaborés par les équipes et c'est tous ensemble que nous y sommes arrivés. Nous vous prendrons à témoin des différents résultats au cours du présent congrès.

Sommairement, au chapitre des négociations collectives et autres activités syndicales tant du secteur public que des secteurs privés, nous pouvons affirmer

sans gêne que notre rapport de force, nos alliances et notre solidarité ont permis d'augmenter considérablement nos chances d'atteindre les objectifs visant l'amélioration des conditions de travail de nos membres. Comme l'ont si bien dit nos camarades des CPE lors de leur dernière négociation « On ne laisse personne derrière ! »

Nous avons des mandats en ce sens et nous les avons respectés.

## COMPRENDRE ET AGIR

Pour bien cerner l'ampleur de la lutte qu'il nous faudra livrer, nous devons comprendre pourquoi nous en sommes rendus là, et agir.

La réflexion est menée à partir du constat principal suivant : la société québécoise, tout comme c'est le cas ailleurs, est en voie de se transformer de manière radicale, comme cela n'a jamais encore été le cas. Cette transformation est largement faite d'avancées technologiques majeures (l'incroyable puissance de l'intelligence artificielle par exemple) dans plusieurs disciplines qui donneront un pouvoir inusité à celles et ceux qui les contrôleront. Les prochaines décennies seront décisives quant à notre avenir à titre d'organisation syndicale, de travailleuses et travailleurs et de citoyennes et citoyens.

Cette transformation présente certes des opportunités, mais surtout des défis à relever, voire des menaces existentielles. La mutation sociale en cours, qui affecte toutes les sphères de la société, s'effectue à très, très grande vitesse et souvent de manière pernicieuse et invisible. Elle bouleverse les rapports de force entre les composantes de la société, elle menace les institutions provoquant un déséquilibre démocratique et ouvrant la porte aux dérives autoritaires. Les bombardements de la bande de Gaza en sont un exemple sur le plan international.

De douloureuses injustices du passé peuvent ressurgir sans prévenir (p. ex. : le débat sur l'avortement ainsi que la violence envers les Premières Nations, les personnes racisées et LGBTQ+), et s'invitent à ce genre de débat les plus absurdes faits alternatifs ou complotistes, dans une dynamique voulant que la fin justifie les moyens afin d'entretenir le chaos, ce qui peut entraîner des résultats imprévisibles.

Peu à peu, le dialogue pour le bien commun, socle de la cohésion sociale, cède sa place à un mitraillage d'informations hautement ciblées qui nous divisent les uns contre les autres. Socialement, nous ne nous parlons que si nous faisons partie de la même communauté Facebook ou Instagram.

Ces plateformes et technologies échappent au contrôle public parce que concentrées dans les mains de quelques milliardaires aux idéaux capitalistes qui peuvent mettre en péril notre démocratie. Toutes et tous, nous en sommes déjà les victimes, conscientes ou inconscientes. Certains veulent remettre en question nos institutions publiques et nos acquis sociaux pour mieux perpétuer le chaos au bénéfice des mieux nantis qui ne cherchent pas à réduire les inégalités sociales.

## POUR UNE SAINÉ VIE SYNDICALE

Comme organisation syndicale, nous devons composer quotidiennement avec les effets néfastes de la nouvelle gestion publique, soit le mouvement international de réformes des administrations publiques qui, paradoxalement, n'est pas si nouvelle puisqu'elle existe depuis le début des années 1980. Rappelons que ce type de gestion, vise une augmentation de l'efficacité organisationnelle et de la reddition de comptes à l'aide de méthodes de gestion empruntées aux entreprises privées. En ce sens, elle est interprétée par plusieurs auteurs critiques des développements contemporains de l'économie politique

comme une manifestation emblématique du néolibéralisme. Or, en prônant ce type de gestion, on veut nous vendre l'idée que les services à la population peuvent se gérer comme une entreprise privée. Rien n'est plus faux. La démonstration n'est plus à faire, car l'état de nos réseaux tant publics que privés en font fait foi. Au fil des ans, les réformes de structures des gouvernements et autres politiques anti travailleuses et travailleurs qui vont à l'encontre des intérêts des travailleurs ont eu pour conséquences de modifier considérablement le nombre de membres par syndicat. Il y a de grands et petits syndicats qui peinent à avancer face à tous les défis qui se dressent devant eux. Le nombre de membres répartis sur de grands territoires peut donner des maux de tête à plus d'un. Les longues heures d'implication par rapport aux trop courtes journées mettent à l'épreuve la vitalité de nos syndicats. Bref, toutes et tous en conviennent, le maintien d'une vie syndicale saine s'en trouve d'autant affecté, mais demeure un enjeu crucial. Nous continuerons de prendre les moyens pour y répondre, car nous devons veiller non seulement à demeurer pertinents aux yeux de nos membres, mais aussi à effectuer notre travail efficacement. Ce faisant, nous devons devenir l'antidote affirmé à cette dynamique de déstructuration syndicale et sociale. Nous devons combattre la concentration du pouvoir dans les mains du 1 % des plus riches. Il faut bien comprendre et agir, mais il faut aussi connaître les motivations des celles et ceux qui sont les instigateurs de ce cirque.

Cet antidote passe certainement par la rencontre et le dialogue avec nos membres, mais aussi avec la population. Animer des espaces communs de solidarité, de lutte, débattre dans le respect, définir des projets collectifs, ça, nous savons le faire. C'est dans notre sang. Cet antidote passe aussi par les effets concrets et positifs sur la vie de nos membres. Ils nous ont élus pour cela. Face à la désinformation, face à la remise en question des institutions, cette situation commande de prémunir nos membres contre l'appel des sirènes

du chaos en leur fournissant une information juste, mais aussi une explication concrète des enjeux. Pour ce faire, nous devons aller à leur rencontre pour échanger, pour leur parler.

C'est à travers ces impératifs, et donc de la nécessité d'organiser la résistance, d'animer la vie syndicale, et de développer un syndicalisme solidaire, que la présente réflexion a été faite.

Il nous faut gagner et tout faire pour y arriver. C'est notre travail et ça fait partie de notre raison d'être. Enfin, cet antidote au venin CAQuiste passe par l'engagement à livrer la lutte syndicale, politique et sociale. Viser une transition juste et équitable, c'est la clé pour assurer des conditions de vie et de travail auxquelles nos membres sont en droit de s'attendre. Affirmons-nous en n'ayant pas peur de hausser le ton pour mieux faire entendre notre voix et celle de nos membres !

Vive la FSSS!  
Vive la CSN!  
Bon congrès !

## RECOMMANDATIONS POUR LE MANDAT 2024-2027

### 1

#### Vie syndicale

- Que la FSSS-CSN mette à jour ou, le cas échéant, développe des stratégies afin d'accompagner et d'intervenir auprès des syndicats dans le but d'assurer la pérennité d'une vie syndicale active, près des membres et au service des membres, et ce, en collaboration avec l'ensemble des composantes de la CSN.
- Que les syndicats affiliés développent des stratégies et dégagent des pistes de solutions permettant d'assurer une vie syndicale pérenne, active et près de leurs membres.

### 2

#### Solidarisation des syndicats

- Que la FSSS-CSN favorise, développe, encourage des initiatives et des stratégies visant la solidarité des syndicats affiliés à la FSSS, au sein de la CSN, et avec les associations représentant les intérêts des travailleuses et des travailleurs, et ce, dans le respect de nos valeurs et principes.

### 3

#### Organiser la résistance

- Que la FSSS favorise, renforce et élargisse ses alliances avec les acteurs du progrès social dans une perspective de valorisation, promotion et préservation des services publics en santé et services sociaux et des services de garde éducatifs à l'enfance notamment par le biais du développement de stratégies et d'actions coordonnées.

### 4

#### Forum sur la violence en milieu de travail

- Que la FSSS prépare et tienne un forum sur la violence au travail lors du prochain mandat.

### 5

#### Engagement

- Que la FSSS présente en conseil fédéral pour les trois prochaines années de mandat, le suivi de la mise en œuvre nationale et régionale des moyens et actions menant à la réalisation des orientations adoptées dans le cadre du 46<sup>e</sup> congrès.
- Que les syndicats de la FSSS s'engagent à mettre en place des moyens leur permettant de réaliser la mise en action des orientations du 46<sup>e</sup> congrès au niveau local et qu'un suivi des réalisations soit fait dans le cadre des conseils fédéraux.

### 6

#### Comités fédéraux

- Que la FSSS mette en place un comité ad hoc sur les comités fédéraux composé de la première vice-présidence et d'un membre par comité fédéral (LGBT+, jeunes, interculturel, condition féminine et SST) afin de réfléchir et d'explorer les possibles options qui permettraient de traiter, dans une forme différente que celle définie aux statuts et règlements de la FSSS, les enjeux et défis qui relèvent de la mission des comités permanents et de mener à bien les mandats émanant des congrès.
- Que le comité *ad hoc* sur les comités fédéraux présente au conseil fédéral régulier de décembre 2025 le fruit de ses travaux et propose un projet pilote.
- Que le comité *ad hoc* sur les comités fédéraux présente un rapport au conseil fédéral régulier de décembre 2026 exposant le résultat du projet pilote et fasse des recommandations  
et dans l'éventualité où les résultats du projet pilote soient probants et que les recommandations soient entérinées par le conseil fédéral :
- Que les propositions de modifications aux statuts et règlements soient soumises, le cas échéant, lors du congrès de la FSSS de 2027.

### 7

#### Structure nationale

- Que le congrès appuie les secteurs souhaitant revoir leur structure syndicale en permettant qu'une adaptation temporaire et transitoire de l'application des articles 21, 33, 41 et 43 des présents statuts et règlements soit faite en cours de mandat si nécessaire.
- Qu'un rapport soit présenté par les secteurs concernés sur l'avancement de la modification de la structure syndicale dans le cadre d'un conseil fédéral.
- Que cette adaptation temporaire et transitoire puisse être appliquée à d'autres secteurs souhaitant faire l'exercice de modification de leur structure syndicale dans le présent mandat.
- Que l'exécutif de la FSSS fasse rapport des mesures d'adaptation temporaires de l'application des articles 21, 33, 41 et 43 des statuts et règlements dans le cadre d'un conseil fédéral.

6



**RAPPORT  
DU BUREAU  
FÉDÉRAL**

**Rappelons que le Bureau fédéral est composé des cinq membres du comité exécutif, des treize vice-présidences régionales, des cinq représentants d'un secteur privé, des quatre représentants d'une catégorie du secteur public, de deux personnes à la coordination des services et d'une conseillère représentant le Syndicat des travailleuses et travailleurs-CSN. C'est ce que nous appelons communément la direction politique de la FSSS.**

Le rapport du Bureau fédéral vise à mettre en lumière les mandats et les travaux réalisés, de même qu'à rappeler les moments marquants du 45e mandat de la Fédération.

Tout d'abord, nous pouvons faire le constat que ce mandat n'a pas été de tout repos ! Entre la pandémie qui nous a fait vivre une multitude de revirements sociosanitaires, la poursuite de la gestion arbitraire de nos services par la CAQ et ses multiples incohérences, s'ajoute une énième réforme du réseau de la santé et des services sociaux, la modification de la *Loi sur la santé et les services sociaux* qui touche presque l'ensemble de nos secteurs et, sans oublier la réforme du ministère de la Famille et de l'Éducation qui n'est pas sans effets sur nos services de garde éducatifs. Ce mouvement d'antisindicalisme d'un gouvernement à l'autre ne nous a pas éteints, bien au contraire, comme à l'habitude nous nous sommes relevé les manches encore plus hautes, soudé encore plus solidement nos liens et mené nos batailles afin de faire entendre nos valeurs d'une société juste, empreinte d'égalité des chances et de partage de la richesse et, évidemment, d'amélioration des conditions de travail de l'ensemble des membres que l'on représente.

Dans ce rapport, nous ferons un retour sur l'ensemble du travail accompli depuis le début de ce mandat qui se termine cette semaine. Certes, nous pouvons avoir le sentiment d'avoir donné notre

maximum, d'avoir réalisé des avancées et d'avoir été en mesure de faire face aux imposants défis rencontrés, mais le travail n'est pas fini, nous en convenons. La FSSS continue de s'inscrire comme une organisation combattante et qui ne recule pas. Notre force syndicale pour le progrès social.

## CONJONCTURE

Regardons l'univers politique et organisationnel dans lequel l'ensemble des composantes de la Fédération a navigué au cours de son mandat. La pandémie se poursuit avec ses variations d'intensité en termes de virulence et de vagues, il n'en demeure pas moins que ce si petit virus a fait la démonstration que nous avons raison de dénoncer depuis plusieurs années les conséquences du sous-financement de notre réseau de la santé, de nos services sociaux, des services de garde éducatifs à l'enfance ainsi que du secteur communautaire, et combien la privatisation de nos services est loin d'être dans l'intérêt des usagers et usagères, mais bien au profit des riches propriétaires, agglomérats, consortiums, etc.

## LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

Depuis la sortie de la pandémie, les pénuries de main-d'œuvre se sont exacerbées. Aucun secteur n'est épargné, notamment en raison de la persistance de la dégradation des conditions de travail des travailleuses et des travailleurs, de multiples réformes du réseau de la santé et des services sociaux. Nous dénonçons la situation et les causes et présentons toutes les conséquences néfastes de ces pénuries sur la population, et ce, depuis le début des années 2000. Néanmoins, les promesses d'amélioration de la situation, comme les réformes des gouvernements qui se sont succédé, n'ont pas obtenu de bonne note.

Nous observons une diminution du nombre de responsables en service de garde éducatifs, de responsables en ressource intermédiaire et en ressources de type familial. En centre d'hébergement privé, le taux de roulement de personnel est, pour plusieurs, à 200 %. Nous constatons également que les services offerts par les organismes communautaires s'effritent depuis longtemps et que la main-d'œuvre s'y fait plus rare.

L'hécatombe du CHSLD Herron est un bel exemple des conséquences dramatiques de l'inaction du gouvernement sur la pénurie de main-d'œuvre dans le réseau de la santé et des services sociaux, de la marchandisation de nos services publics et des effets d'une mégastructure organisationnelle (CISSS-CIUSSS).

## LES ORIENTATIONS DE LA CAQ

Le règne du bon père de famille ne passe pas !

Bien que la fin de la pandémie et le retour d'une vie sans restriction sanitaire puissent s'être installés, le gouvernement de la CAQ nous attendait avec son projet de refondation du réseau de la santé et des services sociaux et sa vision de la société québécoise, bien loin de nos valeurs syndicales et de société. Nous parlons ici du plan Dubé visant à rendre le système de santé et de services sociaux plus efficace, adopté finalement sous le bâillon en décembre 2023, qui viendra non seulement affecter les services offerts à la population, mais qui poursuit l'idéologie d'une plus grande place à la privatisation de nos différents services. Si c'est ça le Québec moderne, mettons notre drapeau en berne !

Le plan Dubé devenu une loi n'est que la pointe de l'iceberg du dogme de la CAQ sur la marchandisation des services publics. Nous scrutons également, avec vigilance, les règlements et travaux émanant du

ministère de la Famille qui, par ses actions, pose les mêmes gestes en sous-finançant les centres de la petite enfance au profit des garderies privées subventionnées, lesquelles viennent baisser les standards et tirent vers le bas les conditions de travail des travailleuses. Le modèle des centres de la petite enfance est pourtant examiné partout dans le monde et il a ses lettres de noblesse, sauf pour la CAQ.

Comme les situations difficiles ne viennent pas seules, l'ensemble de la société fait face à une hausse de l'inflation. Les poches de nos travailleuses et travailleurs se vident à vitesse grand V. Pendant ce temps, l'État de New York accorde un contrat de 25 ans à Hydro-Québec; le plus gros contrat d'exportation de l'histoire de la société d'État. Hydro-Québec prévoit faire des profits d'environ 950 millions par an et demande à la population québécoise de faire son lavage la nuit pour économiser sur leur tarif d'hydroélectricité !

Alors que le dernier budget de la CAQ, présenté à l'automne 2022, annonce un déficit de 6,5 milliards de dollars pour l'année en cours, le gouvernement investira 8,9 G \$ pour changer et moderniser les établissements de santé. Encore une fois, de l'argent pour le béton, mais aucune somme, ni aucune mesure n'étaient prévues à ce moment pour améliorer le sort de ceux qui y travaillent, et encore moins pour ceux qui sont en droit d'avoir accès aux services publics, au bon moment, et de qualité. Le 21 mars 2023, Éric Girard, ministre des Finances, présente le budget du gouvernement du Québec de 2023 avec des dépenses de 147,9 G \$ et des revenus de 147,7 G \$. Malgré tout, il annonce une baisse d'impôt privatif ainsi la société québécoise de 9 milliards de dollars en revenus sur 6 ans. Il en résultera assurément une baisse de financement des réseaux publics et le même discours comme quoi nous n'avons plus les moyens d'avoir des services publics et des programmes sociaux.

Un total manque de vision, alors que les négociations dans le secteur public stagnaient et que nos réseaux sont en décrépitude. Et que dire du financement à même les fonds publics des compagnies étrangères multimillionnaires? Et que dire d'un investissement de plusieurs millions de dollars pour voir jouer des hockeyeurs à Québec?

Du côté du ministère de la Famille, la CAQ est loin de compter un but, contrairement à la mobilisation extraordinaire des membres de notre secteur des centres de la petite enfance. La ministre Suzanne Roy croit que c'est en tirant vers le bas avec une formation accélérée, à la saveur de déjà-vu dans le réseau de la santé, qu'il sera possible de recruter un plus grand nombre d'éducatrices et qu'elle maintiendra le même niveau de services éducatifs aux enfants!

## RETOUR SUR NOS ORIENTATIONS DU 45<sup>E</sup> CONGRÈS

La Fédération poursuit ses actions afin d'être une courroie de communication efficace et proche des syndicats et des membres. Elle a multiplié ses rencontres systématiques virtuelles sous différentes formes, notamment par la création des mardis en santé et sécurité au travail et ses rendez-vous des mardis d'action politique (MAP).

Plusieurs syndicats ont utilisé cette formule afin de partager et de s'assurer d'une fluidité des informations auprès de leurs membres. C'est par le partage d'informations que nous serons plus forts et outillés pour faire face aux défis.

Cette formule de rencontres nous a permis d'avoir un partage d'informations bidirectionnel et de rendre encore plus efficace la structure de la Fédération, soit le comité exécutif, les vice-présidences de région, les représentantes et représentants des

secteurs et des catégories, ainsi que les autres membres de l'équipe provinciale.

Dans le cadre de ce mandat, nous avons été plus proches de nos syndicats que nous ne l'avons jamais été, non seulement par la multitude de rencontres systématiques virtuelles, mais aussi par différentes formes de rencontres virtuelles informelles mises en place par les représentantes et les représentants des secteurs privés et des catégories sur différents sujets d'intérêt.

Nous ne pouvons passer sous silence le nombre impressionnant de séances statutaires à l'interne qui se sont succédé les unes après les autres. Au moment d'écrire ces lignes, ce sont pas moins de 100 séances du comité exécutif, 37 séances du Bureau fédéral et 20 séances d'équipe provinciale qui se sont tenues. De plus, nous sommes allés à la rencontre des syndicats en séances de conseil sectoriel et de conseil fédéral, soit 6 pour le secteur des centres d'hébergement privés, 12 pour le secteur des centres de la petite enfance, 6 pour le secteur préhospitalier, 5 pour les ressources intermédiaires et ressources de type familial, 10 pour les responsables en service de garde éducatif ainsi que les catégories de personnel du secteur public. Lorsqu'on additionne le nombre de séances de conseil sectoriel de chacune des catégories et de conseil sectoriel regroupé, nous arrivons à 37 séances et si l'on ajoute les séances de conseil fédéral, le total est de 80 séances en 31 mois puisque notre 45<sup>e</sup> congrès avait été reporté en novembre 2021.

Deux de nos orientations visaient le rapprochement de la Fédération et des syndicats auprès des membres. Nous avons fait l'illustration précédemment des actions de la direction politique, en ce sens, par le nombre record de rencontres de toutes sortes et d'instances. Les orientations visaient aussi les officiers syndicaux. L'inspirante mobilisation du secteur des CPE, celle des catégories du secteur public et celles des centres d'hébergement privés sont un bel exemple

de ce rapprochement des membres. Il ne faut surtout pas relâcher nos ardeurs sur ce volet puisqu'il est un gage de réussite de la mission du syndicalisme.

Parlons maintenant de deux autres orientations mettant en avant-plan l'important dossier de la santé et la sécurité de nos travailleuses et travailleurs.

La santé et la sécurité au travail a occupé une très grande place dans nos rencontres et nos instances durant toute la durée du mandat. De nombreuses présentations assorties de plusieurs invités ont été tenues, toutes en lien avec la LMRSST. Cette *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité au travail* touche évidemment tous les secteurs de notre belle fédération. Des mémoires ainsi que des représentations ont été faites auprès de diverses instances et publiquement afin de mettre de l'avant nos positions et de démontrer que le réseau de la santé et des services sociaux doit être reconnu à titre de groupe prioritaire, ainsi que plusieurs autres revendications.

## UNE DERNIÈRE ORIENTATION ET NON LA MOINDRE

Notre lutte pour contrer et dénoncer les répercussions néfastes, pour l'ensemble de la population du Québec, de la loi appelée pour l'instant le plan Dubé (Pl 15).

En plus de planifier, présenter et nous mobiliser pour la négociation dans les différents secteurs de la FSSS, nous avons fait plusieurs représentations lors de différents forums, gouvernementaux et populaires, et poursuivi la dénonciation du plan Dubé. Nous avons travaillé à influencer des modifications au projet de loi orientées par nos valeurs de proximité, de décentralisation, d'espace, de consultation démocratique et de prise de décision. Bien que cette loi ait été adoptée sous le bâillon, nous sommes loin de courber l'échine. L'organisation de la résistance et de la dénonciation se poursuit.

Le FFRAP (Front féministe de résistance et d'action politique) une lutte par la sororité; l'arrivée du carré mauve en est un bel exemple. Il est clair que ce mouvement est nécessaire pour faire entendre la voix des femmes qui sont attaquées directement par le Plan Dubé sur le plan de leurs conditions de travail et qui les placent devant d'importants reculs.

La marchandisation des soins, des services, et l'effritement de notre filet social sont plus que jamais à nos portes avec le plan Dubé et la vision et les orientations de la CAQ.

Alors que le sommet sur l'itinérance a démontré que les personnes fragilisées et démunies sont en constante augmentation au Québec, cette loi ne fera qu'aggraver la situation. La centralisation et le contrôle par Santé Québec placeront en priorité les intérêts de la privatisation des services, la marchandisation des soins et non de la population.

Pour poursuivre cette lutte, des alliances intersyndicales et sociales se construisent.

## DES LUTTES HISTORIQUES DANS NOS SECTEURS

### Centre de la petite enfance

Le dernier mandat a débuté en pleine période de négociation de la convention collective 2020-2023. Les travailleuses et travailleurs du secteur ont amorcé la lutte sociale qui sera qualifiée d'historique et qui s'est conclue par une grève générale illimitée, laquelle a occupé une bonne place dans l'espace public. Ces femmes, déterminées et combatives, ont tenu la minute de plus pour obtenir des gains. La solidarité entre les appellations d'emploi et le leitmotiv « nous ne laisserons personne derrière » ont marqué les esprits. Elles ont rallié la po-

pulation du Québec sur ce joyau qu'est le centre de la petite enfance public.

La suite du mandat fut consacrée à faire le bilan de la négociation et de sa mobilisation exemplaire. Il a fallu également mettre sur pied les comités paritaires interondes afin de traiter des enfants à besoins particuliers, du rangement salarial des responsables en alimentation, des disparités régionales et de la charge de travail.

Le secteur s'est aussi intéressé de près aux mesures gouvernementales pour contrer la pénurie de main-d'œuvre ainsi qu'au grand chantier des familles dans le but de compléter le réseau des services éducatifs à l'enfance subventionnés.

Enfin, nous sommes toujours en mouvement, nous terminons ce mandat au rythme de la préparation de la nouvelle ronde de négociation pour le renouvellement de la convention collective et en faisant des pressions pour obtenir une table nationale ainsi qu'un protocole de négociation national. En concomitance, nous nous sommes préparées à une éventuelle période de changement d'allégeance syndicale, à développer des moyens facilitant l'intégration de la LMRSSST, à l'amélioration du bien-être des travailleuses et travailleurs et à prévenir les risques psychosociaux.

### Responsables de service de garde éducatif

Le secteur des RSG a enfin trouvé ses lettres de noblesse par l'ajout du « E », pour éducatif, revendiqué par le secteur depuis plus de 10 ans.

Depuis le dernier congrès, il y a eu dix conseils fédéraux sectoriels, dont un en avril 2023 pour le lancement d'une quatrième ronde de négociation, dont la préparation, l'adoption et le dépôt du cahier de re-

vendications syndicales. Tout en suivant et en appuyant nos camarades du secteur public, nous avons procédé, en avril 2023, à la remise de nos demandes syndicales auprès de la ministre Roy. Une première pour le secteur et non usuelle lors de la négociation nationale.

Nous avons profité de cette rencontre pour lui rappeler l'importance pour les familles québécoises d'avoir accès à ce service subventionné et avons souligné les nombreux défis auxquels font face les travailleuses et travailleurs RSGE dont la principale; la précarité.

Le vent de solidarité de la FSSS et la mobilisation des CPE et du secteur public nous donnent de l'énergie dans la préparation de notre mobilisation. Nous avons eu l'occasion de présenter notre mascotte à l'image du secteur, la maison Méli-Mélo.

La ténacité et la conviction de notre valeur comme travailleuse RSGE nous ont amenées à l'obtention d'une lettre d'entente de l'emploi comparateur.

C'est en 2015 que le secteur a revendiqué et tenté d'obtenir la pleine reconnaissance du travail accompli par les RSGE, notamment au sujet des tâches réglementées par le ministère de la Famille et accomplies quotidiennement, ainsi que la diversité et le volume de travail effectué par celles-ci.

Finalement, notre ténacité nous a donné gain de cause, car nous avons convenu d'une lettre d'entente de l'emploi comparateur et il en résulte une prime permanente de reconnaissance équivalant à près de 16 %, laquelle sera versée aux travailleuses ainsi que le rehaussement du comparateur, soit maintenant l'équivalent de l'éducatrice non qualifiée échelon 3 en centre de la petite enfance. Bien qu'il demeure des mécanismes à mettre en place pour ajuster au fur et à mesure ce gain, c'est un grand pas vers la reconnaissance de la qualité du travail effectué par les RSGE.

Les défis sont grands, mais les efforts se poursuivent en cette fin de mandat sur le travail inclusif et l'indicateur financier.

Depuis les dernières années, les comités issus de l'entente collective ont fait plusieurs représentations afin de faire évoluer positivement le ministère de la Famille, ainsi, il en résulte une plus grande collaboration entre les deux parties, et cela nous a permis d'être plus efficaces et ainsi avoir de meilleurs résultats pour l'encadrement et l'uniformisation des bureaux coordonnateurs et du travail des RSGE.

Avec ces comités, nous avons produit de nouveaux guides portant sur le traitement des plaintes des responsables d'un service de garde éducatif en milieu familial, des visites à l'improvisiste et le guide de non-renouvellement, suspension ou révocation de la reconnaissance d'une responsable d'un service de garde éducatif en milieu familial.

Un élément qui a exigé au secteur de nos nombreuses représentations et revendications auprès du Ministère, c'est le retrait du deuxième incitatif financier de 3 000 \$. Malheureusement, nous n'avons pas pu traverser ce recul. Ainsi, de nombreuses RSGE ont été privées d'une somme importante.

### Réforme du Ministère : Grand chantier pour les familles

Ce dernier mandat nous a apporté une autre réforme, soit celle du Grand chantier pour les familles en octobre 2021 et le projet de loi 1 en avril 2022, une commission parlementaire, le dépôt d'un mémoire CSN et l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance* ayant pour but, selon la CAQ, d'améliorer l'accessibilité au réseau des services de garde éducatifs à l'enfance et de compléter son développement. Nous poursuivons nos revendications de

services de garde publics et subventionnés, nos modèles de RSGE et de CPE.

### VIE SYNDICALE

La relève syndicale du secteur a été une préoccupation pour la FSSS. Nous avons constaté plusieurs défis à ce sujet et comme dans tous les milieux syndiqués depuis quelques années, la relève syndicale est difficile à trouver dans le secteur. Avec la collaboration des conseillers et conseillères syndicales et des conseils centraux, nous avons travaillé à assurer une présence et à offrir le meilleur des services. Nous avons constaté que la charge de travail et la problématique de remplacement ont eu des conséquences sur la capacité des officières et officiers syndicaux à participer aux différentes instances de la Fédération. Comme toujours, nous sommes imaginatives et avons tenté différentes alternatives pour garder nos membres informé-es. Par ailleurs, des travaux ont été faits pour se doter d'une structure syndicale provinciale adaptée au secteur et cette dernière a fait l'objet d'une évaluation.

### Centre de la petite enfance et responsables de service de garde éducatifs

#### La plateforme 0-5

Poursuivant l'objectif d'offrir aux parents du Québec un accès plus équitable aux places subventionnées, la ministre de la Famille, Suzanne Roy, a présenté, en septembre 2023, le nouveau guichet d'accès qui remplacera *La Place 0-5*.

Sans être une bonne ou une mauvaise idée, après sa mise en application et son évaluation, il appert que cet outil n'offrira pas de places supplémentaires et ne ré-

duira pas la pénurie de main-d'œuvre dans ces deux secteurs. Seules l'amélioration des conditions de travail, la valorisation des travailleuses et une volonté politique de développement de places en services de garde éducatifs de qualité, sous le modèle public subventionné, seront un remède efficace à la pénurie de places. D'ailleurs, la FSSS a fait plusieurs représentations lors d'une vaste campagne de consultation.

### Projet de loi 46

Au moment d'écrire ces lignes, un nouveau projet de loi est déposé, soit le projet de loi 46 ; *Loi sur l'amélioration de la protection des enfants dans les services de garde éducatifs*. Nous surveillerons de très près les répercussions possibles sur les travailleuses de nos deux secteurs, ainsi que les répercussions sur les services aux familles ainsi que les enfants.

Un mémoire, produit en collaboration avec la CSN, a d'ailleurs été déposé afin de commenter la réalité quotidienne de ces travailleuses.

### Préhospitalier

Plusieurs choses ont retenu l'attention dans le secteur préhospitalier depuis le dernier congrès.

Tributaires de la pandémie et des négociations du secteur public, les négociations dans le secteur préhospitalier ont tardé à débuter. Les signatures pour le renouvellement des conventions collectives, échues le 31 mars 2020, n'ont débuté qu'à l'automne 2022 pour se terminer en décembre 2023. Ces négociations ont permis des gains, mais évidemment il reste du chemin à parcourir.

Les travaux du Comité national de transformation du système préhospitalier d'urgence (CNTSPU) n'ont mené à rien de significatif et, en ce qui a trait au

nouveau contrat à budget des entreprises ambulancières, nous ne sommes pas encore en mesure de voir les bénéfices.

Contrairement à ce qui a été véhiculé *ad nauseam* par le gouvernement, il n'y a pas, en ce moment, de réelle intention de transformer le système ambulancier au Québec et de permettre l'élargissement du champ de pratique des salarié-es œuvrant dans des titres d'emploi propres au secteur préhospitalier.

Tout au long du dernier mandat, le secteur préhospitalier a fait et poursuit ses représentations pour que les travailleuses et les travailleurs du secteur soient rémunéré-es à leur juste valeur; diminuer la charge de travail et transformer les horaires de faction dé-suets et élargir le champ de pratique de certains titres d'emploi.

Au moment d'écrire ces lignes, la négociation des conventions des paramédics, échues le 31 mars 2023, est en cours et les défis bien identifiés sont le solde de la dernière négociation, dont notamment l'ajustement de la rémunération. La valorisation de toutes les catégories de travailleuses et travailleurs du secteur préhospitalier est également nécessaire et nous la poursuivrons jusqu'à son obtention pleine et entière.

Nous ne pouvons passer sous silence la longue et dure lutte menée par les répartitrices et répartiteurs médicaux d'urgence; les premières personnes à faire entendre leur voix rassurante lors d'un appel d'urgence. Une négociation avec peu de possibilités de moyens de pression en raison de la loi sur les services essentiels, mais grâce à leur ténacité et leur patience, ils sont arrivés à un règlement.

Les défis des travailleuses et travailleurs du secteur demeurent, notamment pour les infirmières et infirmiers d'Urgences-santé pour qui la négociation commence. Leur détermination n'en est pas amoindrie par les luttes à mener, bien au contraire.

### Établissements privés et communautaires

Au cours de ce mandat, la direction politique de la FSSS a porté beaucoup d'attention sur l'environnement dans lequel œuvrent les travailleuses et travailleurs du secteur des établissements privés et du communautaire. Ce secteur hétéroclite a eu son lot de défis. Tout d'abord, la négociation des syndicats d'Héma-Québec qui ont amalgamé leurs forces sous le slogan « Enfin unis ». Ceux-ci ont fait face à un employeur de mauvaise foi; ce fut une négociation ardue que l'on pourrait qualifier de David contre Goliath. Il aura fallu 24 mois pour obtenir un dépôt patronal. La ténacité des syndicats et de la FSSS a porté ses fruits après plus de trois de 3 ans sans convention collective et une ultime tentative de l'employeur de diviser pour régner en isolant les infirmières, mais à la FSSS, on ne laisse personne derrière!

En ce qui concerne nos syndicats issus du milieu communautaire, malgré l'isolement provoqué par la pandémie, nous avons poursuivi nos efforts afin d'être de plus en plus proches d'eux. Nous devons mettre sous le feu de la rampe le travail extraordinaire que font ces travailleuses et travailleurs auprès des démunis et des personnes les plus vulnérables de notre société. C'est pourquoi nous avons pris la bonne habitude d'offrir une visibilité particulière à ceux-ci lors de nos instances fédératives. Solidarité pour tous!

Les défis sont très grands pour eux aussi: haut taux de roulement de personnel, sous-financement des organismes, manque de reconnaissance, personnel qualifié, mais sous-payé, etc. Au cours de ce mandat, nous nous sommes appliqués à être créatifs et à « sortir de la boîte » pour aller à la rencontre de ces travailleuses et travailleurs. Comme toujours, les membres de la FSSS ont démontré leur solidarité et leur générosité. Nous avons fait œuvre utile par la collecte de vêtements et de produits d'hygiène pour ensuite aller faire des visites de distribution, et ce,

grâce à l'aide des vice-présidences de région et des membres de l'équipe provinciale. Ces initiatives nous ont permis d'aller à la rencontre de militants qui sont souvent absents de nos instances démocratiques, faute de libérations syndicales.

Malgré leurs missions hétéroclites, la FSSS a développé des moyens pour assurer une plus grande fluidité et une mise en commun de l'information entre les établissements privés et communautaires et également avoir une meilleure communication. Ces moyens nous permettent de mieux intervenir et de répondre à leurs besoins.

Il faut souligner que cette fluidité de l'information et leur caractère solidaire a certainement contribué à l'obtention d'importants gains salariaux.

### Secteur des ressources intermédiaires et des ressources de type familial (RI-RTF)

La lutte pour l'obtention de la somme globale exceptionnelle a occupé une bonne partie du mandat. Plusieurs consultations à cet effet, et plusieurs démarches, nous ont finalement menés à l'adoption de l'offre initiale. Le manque de reconnaissance du gouvernement est allé jusqu'à retarder la signature de l'entente, privant encore plus longtemps ces travailleuses et travailleurs d'une rémunération supplémentaire.

Cette lutte se poursuit, notamment par les travaux sur l'outil de classification, outil permettant une classification clinique des usagers de ces ressources, mais qui est plutôt utilisé pour définir la rémunération des RI-RTF et ainsi les sous-financer. Des représentations sont toujours en cours auprès du ministère de la Santé et des Services sociaux.

Et le projet de loi 15 ne viendra pas améliorer la situation des ressources, bien au contraire; elle sera

encore plus loin dans le classement des priorités de Santé Québec. Or, la nécessité de faire reconnaître le grand apport de ces ressources à la société québécoise demeure entière et pour la FSSS.

Sur une note plus positive, au cours de ce mandat, nous avons obtenu des avancées sur la formation continue et son accessibilité par l'arrivée de formations en ligne. Cela aidera les travailleuses et travailleurs des ressources dont le remplacement est très complexe.

Les syndicats de ce secteur doivent relever de grands défis pour exercer leurs fonctions d'officières et d'officiers : la complexité d'avoir du remplacement, plusieurs contraintes législatives, etc. C'est pourquoi la FSSS, en collaboration avec des membres du secteur, a amorcé une réflexion afin de trouver des solutions, dont revisiter la structure syndicale pour trouver des adaptations qui pourraient mieux répondre à leurs particularités.

Tout comme plusieurs autres secteurs, en cette fin de mandat, nous avons redémarré la machine pour la prochaine négociation en procédant, entre autres, à la consultation des syndicats et des membres. La mobilisation des travailleuses et des travailleurs œuvrant seul-es dans leur maison respective sur le grand territoire du Québec, demeure un défi de taille pour le comité de mobilisation, mais à la FSSS nous débordons d'imagination ! D'ailleurs, un front commun historique avec la CSD a vu le jour ; une première pour ce secteur. Ce front commun regroupe 63 % des ressources au Québec.

Au moment d'écrire ces lignes, nous attendons l'appel du jugement Hardy. Un jugement qui invalidait des articles de la loi sur la représentation des ressources. La lutte n'est pas terminée puisque le gouvernement en appelle de la décision. Nous fondons beaucoup d'espoir sur le résultat de ce recours puisqu'il pourrait avoir une incidence sur le droit de grève.

## Centres d'hébergement privés

Dans le cadre de ce mandat, la lutte pour une rémunération à la hauteur de la valeur des travailleuses et travailleurs s'est poursuivie. Les syndicats des centres d'hébergement ont, pour la majorité, encore choisi la voie de la solidarité pour faire face aux grands de l'immobilier comme la famille Savoie, Chartwell, Cogir, Arbec et autres qui n'ont jamais d'argent pour offrir des conditions de travail descentes aux travailleuses et travailleurs.

Les syndicats unissent leur force par la négociation coordonnée de différentes clauses de la convention collective, notamment par une demande de salaire de base de 18 \$ de l'heure à l'entrée, pour tous, et une augmentation minimale de 2,25 \$ de l'heure sur trois ans, sans oublier, des demandes en santé et sécurité au travail. La solidarité de ce secteur s'est élargie par un pacte de non-agression avec la FTQ.

La négociation est amorcée pour plusieurs. Des mandats de grève sont en cours et le caractère combatif des travailleuses et des travailleurs des centres d'hébergement privés leur apportera assurément des gains. Ils ont l'habitude de tenir la minute de plus.

En cette fin de mandat, la FSSS a mis sur pied un comité, comme pour d'autres, afin de trouver des améliorations et soutenir la vie syndicale et ainsi mûrir l'implication militante.

## LE SECTEUR PUBLIC

### Reprendre le chemin des victoires

En tout début de mandat, l'entrée en vigueur de la convention collective nationale, le 7 novembre 2021, a été marquée de défis, de nouveaux droits, d'innovations et de victoires syndicales.

Chaque négociation est unique. Celle de 2020 n'a pas fait exception. La pandémie mondiale, en plus de bouleverser nos vies, a complètement déstabilisé notre réseau de la santé et des services sociaux, déjà fragilisé. Malgré cette conjoncture sans précédent, en plus de devoir poursuivre la négociation, l'équipe de négociation du secteur public et les syndicats ont travaillé sans relâche afin de maintenir des services aux membres en ces temps des plus difficiles. Nous avons su, collectivement, naviguer dans les eaux turbulentes imposées par la crise sanitaire et exacerbées par un gouvernement antisyndical et machiavélique.

Notre vaste consultation, amorcée en décembre 2021 auprès des syndicats, a mené à l'adoption d'un bilan de cette négociation s'intitulant « Reprendre le chemin des victoires ».

Les 12 recommandations du bilan nous ont permis d'accroître notre rapport de force en prévision de la prochaine ronde qui était déjà à nos portes. Avec l'appui de la CSN, notamment par le biais du Fonds de défense professionnelle, du comité de coordination des secteurs public et parapublic et du Service juridique, nous avons réussi à tracer les nouvelles balises à l'égard des services essentiels à maintenir en cas de grève.

Enfin, les dernières heures de la négociation entre le 20 juin 2021 et la fin de la grève le matin du 21 juin, demeureront des moments mémorables de solidarité et de combativité ! Les syndicats du secteur public,

la FSSS-CSN ainsi que les autres composantes de la CSN, avons su démontrer notre capacité à nous *Unir, Agir et Gagner!*

Avec une convention collective d'une durée de trois (3) ans, une première en 20 ans, une prochaine ronde de négociation frappait déjà à nos portes, et ce bilan nous a permis d'avoir confiance en l'avenir, en notre capacité à nous mobiliser et reprendre le chemin des victoires.

### Nous d'une seule voix

Peu de temps après le règlement de la négociation 2020-2023 et une période interrondes plus qu'occupée, la négociation 2023 est arrivée à grands pas.

La négociation précédente a ouvert la voie aux victoires futures, comme mentionné au bilan. Les attentes étaient grandes. Une inflation grandissante, une augmentation de 30 % attribuée par le gouvernement à ses députés ; les éléments étaient en place pour un grand appétit financier de la part de nos travailleuses et travailleurs. N'oublions pas non plus les conditions de travail exécrables qui ont été mises au grand jour avec la pandémie.

Pour arriver à nos fins, nous nous sommes dotés du plus gros front commun ayant existé depuis 1972. CSN, FTQ, CSQ, APTS unissaient leurs forces pour atteindre leur objectif : une convention qui permettrait un enrichissement, une augmentation de salaire significative la première année et un mécanisme de protection contre l'inflation. Notons ici que le front commun était doté d'un pacte de non-marouflage afin que tous puissent se concentrer pleinement et solidairement à la négociation.

Avec une hausse de salaire de 6 % la première année, une protection de l'inflation pour les trois dernières années et un enrichissement sur les pré-

visions inflationnistes, en effet, nos objectifs salariaux étaient atteints.

Pour les tables sectorielles, nous avons présenté, en octobre 2022, plus de 25 demandes regroupées sous cinq orientations générales visant à humaniser les soins et les services, valoriser le personnel, rehausser le sentiment d'appartenance, régler les iniquités et les problèmes de justice, prendre soin des travailleuses et des travailleurs et finalement, miser sur les services publics et la décentralisation.

### Information et action

Pour remplir nos engagements, nous devons avoir une mobilisation à la hauteur de nos demandes. Les membres ont répondu présents. Que ce soit localement, régionalement ou nationalement, nous avons su instaurer une mobilisation grandissante de jour en jour. Rappelons-nous la manifestation du 23 septembre 2023.

Ce sont plus de 100 000 personnes dans les rues de Montréal qui ont démontré leur mécontentement et leur solidarité. Un message fort était lancé.

Ce n'était pas une négociation de dirigeants syndicaux; c'était une négociation de travailleuses et de travailleurs.

S'ajoutent à cela les services essentiels qui ont demandé à nos comités exécutifs et délégués plusieurs sacrifices : onze jours de grève nationale dont une journée historique où plus de 95 % des travailleuses et travailleurs des réseaux de la santé, des services sociaux et de l'éducation étaient en grève. Une marque dans l'histoire de la société québécoise.

Ce mouvement de mobilisation exemplaire s'est fait sentir aux tables de négociation, après un blitz de plus d'un mois. Une hypothèse d'entente de principe

s'est conclue aux heures tardives des 23 et 28 décembre. Au moment d'écrire ces lignes, les syndicats concernés sont en tournées d'assemblées générales pour l'acceptation de cette entente.

L'aboutissement d'une négociation se fait en jumelant plusieurs ingrédients dont l'implication de militantes et de militants à la mobilisation. En effet, le comité d'information et d'action de la FSSS a été très actif, proactif et créatif tout au long de la négociation. Les travaux du comité se sont d'abord appuyés sur les résultats d'un sondage transmis aux syndicats en début de ronde de négociation sur les communications et la mobilisation. Une vingtaine de rencontres virtuelles riches et synergiques a permis de concevoir les multiples phases du plan de communication et de mobilisation de la FSSS-CSN en appui à la négociation nationale et a mené à bien cette mobilisation exemplaire.

L'expérience de la structure de RESO propre à la négociation du secteur public a démontré sans contredit sa valeur incontestée. La nomination de 50 militantes et militants RESO par les syndicats et l'engagement de ceux-ci ont fortement contribué à la réussite des 11 jours de grève et à la création d'un front commun fort et uni.

### Services essentiels

Nous ne pouvons passer sous silence la mise en application du processus des services essentiels incontournable dans le cadre de la négociation du secteur public.

Afin de pouvoir exercer notre droit de grève, c'est au printemps 2023 que l'ensemble des syndicats du Front commun ont procédé au dépôt arrimé des listes de services essentiels aux employeurs. C'était une première historique dans le cadre du Front commun : 420 000 travailleuses et travailleurs du réseau public capables de tous sortir tous en même temps!

À l'automne 2023, nous avons été mis à rude épreuve. La conception des horaires de grève pour nos syndicats, avec l'intégration des heures de travail des cadres dans le temps de grève, ainsi que les décisions du TAT à cet égard, ont grandement compliqué la tâche à nos syndicats. Cela a été un travail colossal pour les officières et les officiers locaux, mais aussi pour l'ensemble de l'équipe provinciale FSSS qui a mis la main à la pâte.

S'en sont suivi des jours et des nuits de représentation au TAT ainsi qu'un travail monumental, particulièrement pour la CSN, dans le but d'obtenir nos listes à temps pour mettre en application notre promesse faite au gouvernement d'un automne très chaud.

L'objectif a été atteint quand, pour la totalité des syndicats membres du Front commun, nous avons obtenu que le droit de l'exercice de la grève se fasse tous en même temps avant la fin de l'été 2023.

Par la suite, le travail acharné des équipes syndicales affectées à la fabrication des horaires a été une étape déterminante pour la conclusion de cette ronde de négociation. Pour l'heure, nous pouvons nous féliciter pour l'ensemble de l'œuvre en lien avec les services essentiels.

### Maintien de l'équité salariale

Malgré les ententes intervenues avec le Conseil du trésor en 2021, plusieurs dizaines de milliers de travailleuses n'étaient toujours pas payées à leur juste valeur, dont certaines, depuis décembre 2010. Après nous être mobilisées de façon intensive en juin 2022, nous sommes enfin parvenues à conclure une entente pour les préposés-es en retraite des dispositifs médicaux. La mobilisation s'est poursuivie pour les multiples plaintes qui n'étaient toujours pas réglées.

Pour la première fois depuis la modification de la *Loi sur l'équité salariale*, une décision finale est rendue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), le 28 septembre 2023. Cette décision de plus de 300 pages constitue un jalon important dans la poursuite de nos travaux entourant la question de l'équité salariale. En collaboration avec le Service juridique de la CSN, nous avons convenu de contester certains éléments de cette décision.

Les travaux se poursuivent pour répondre aux différentes étapes nécessaires au traitement des plaintes, pour l'analyse de la décision de la CNESST et des recours possibles, le développement d'un argumentaire et l'analyse du résultat de l'exercice de maintien déposé par le Conseil du trésor pour les années 2015 et 2020.

### Une victoire

Après des années de persévérance, en décembre 2023, nous avons enfin gagné le droit à la reconnaissance pour des milliers de femmes du personnel de bureau et de l'administration en concluant une entente en marge de la négociation du secteur public. La FSSS continuera à travailler sans relâche pour toutes les catégories d'emplois pour lesquelles des plaintes demeurent!

## LES CATÉGORIES DE PERSONNEL

### Catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires

La FSSS a pris l'espace public à plusieurs reprises et majoritairement de façon conjointe avec les exécutifs des syndicats locaux en raison de la grande pénurie de personnel qui perdure depuis le début des années 2000. Elle a informé la population des conséquences de cette pénurie sur les conditions de travail et de pratique de nos membres ainsi que sur les soins et services rendus.

La valorisation et la reconnaissance du travail essentiel effectué par nos infirmières, infirmières auxiliaires, inhalothérapeutes et perfusionnistes se sont traduites par le soulignement des journées nationales de ces professionnelles ainsi qu'un parrainage par la CSN de la soirée Florence 2023 « Pratique collaborative » qui valorise l'expertise infirmière et reconnaît celles et ceux qui contribuent au bien-être et à la santé de la société québécoise.

Ce parrainage a également contribué au rayonnement de la FSSS avant, pendant et après le gala dans divers médias ainsi que dans la revue « Perspective infirmière » de l'automne 2023 qui est acheminée à plus de 82 000 infirmières du Québec.

La valorisation et la reconnaissance des membres de la catégorie 1 furent également portées lors de la négociation de la convention collective du secteur public 2023-2028. En effet, advenant l'adoption de l'entente de principe dans les prochaines semaines, deux comités interondes spécifiques à cette catégorie d'emploi pourraient voir le jour, soit celui concernant le transport néonatal au CHU Ste-Justine et celui concernant les infirmières praticiennes spécialisées.

La formation des professionnelles et soins infirmiers et cardiorespiratoires a également fait partie des travaux de la FSSS au cours de ces trois dernières années. Dans un premier temps, nous avons actualisé la position de nos membres en ce qui a trait à la formation initiale en inhalothérapie. Des travaux ont été amorcés afin de faire de même pour la formation initiale en soins infirmiers. L'ensemble de ces travaux permet à la FSSS-CSN de poursuivre ses représentations, entre autres, auprès du Comité national des programmes d'études professionnelles et techniques.

Toujours dans le dossier de la formation, on ne peut passer sous silence le taux de réussite historiquement bas de 51 % lors de l'examen du 26 septembre 2022, administré par l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ).

Rappelons qu'une enquête du Commissaire à l'admission aux professions avait mis en lumière l'imperfectibilité de cet examen et, de plus, nos membres ayant échoué à l'examen d'admission ont subi divers préjudices, dont une perte financière importante.

Nous sommes intervenus auprès du gouvernement et de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ) afin qu'il y ait déploiement, auprès des salariées lésées, de mesures permettant de leur redonner la fierté et l'encouragement de poursuivre leur carrière dans le réseau public. Nous continuons à suivre activement ce dossier.

### Personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers

Au cours de ce mandat, nos travaux se sont inscrits dans la continuité du règlement des plaintes de maintien de l'équité salariale des préposé-es aux bénéficiaires, des auxiliaires en santé et services sociaux et des préposé-es aux retraitements des dispositifs médicaux. La mobilisation supportée par

des militantes et militants dévoué-es et motivé-es fut un facteur déterminant. En réponse à notre ténacité sur nos dossiers d'équité salariale, la partie patronale nous a demandé si elle allait enfin « avoir la paix » avec ce groupe de travailleuses, preuve que la mobilisation, à long terme, a un effet réel sur le gouvernement !

En marge de la négociation nationale, des travaux et des représentations ont été faits au sujet de la lettre d'entente n° 51 relative aux préposés aux bénéficiaires et aux auxiliaires en santé et services sociaux découlant de la négociation 2020-2023. Le résultat de ce comité fut décevant en raison du laxisme et du manque de sérieux de la partie patronale.

### Personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration

La majorité des travaux au cours de ce mandat a été orientée au déploiement de différentes stratégies de représentation sur les plaintes de maintien de l'équité salariale de la catégorie 3. Un plan d'action évolutif auquel les membres ont adhéré a été mis sur pied et comprenait, entre autres, des actions comme la tenue de la vigie en intersyndical, le 9 septembre 2023, devant les bureaux du Conseil du trésor à Montréal, afin de démontrer au gouvernement notre exaspération.

La grande mobilisation nous a menées à une ronde d'échanges sur nos plaintes en maintien d'équité salariale en parallèle aux négociations de la table sectorielle. Bingo ! Nous avons réussi à convenir d'une entente satisfaisante pour les travailleuses et travailleurs de la catégorie 3. Cette entente intervenue avec le Conseil du trésor nous a aussi permis de régler différents litiges affectant certaines travailleuses en lien avec des contestations au comité national des emplois.

Plusieurs travailleuses et travailleurs, notamment les agentes administratives, les secrétaires médicales, secrétaires juridiques, adjointes à la direction, les acheteuses et les adjointes à l'enseignement universitaire verront enfin leur travail reconnu à leur juste valeur !

Cette bataille est maintenant terminée, mais la FSSS continuera à crier haut et fort que c'est une aberration d'avoir fait poireauter les travailleuses pendant 13 ans avant d'en arriver à un règlement.

En marge des travaux sur le maintien de l'équité salariale et de la négociation, des travaux et des représentations ont été faits au comité interondes sur la lettre d'entente relative à la mise en place d'un projet pilote visant l'uniformisation des tests de qualification et des exigences requises pour la dotation de certains titres d'emploi de la catégorie 3 (lettre d'entente n° 31) et sur la lettre d'entente relative à l'élaboration d'un cadre de référence et d'un référentiel de tâches pour certains titres d'emploi du personnel de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration (lettre d'entente n° 32).

### Techniciennes, techniciens et professionnel-les de la santé et des services sociaux

#### États généraux sur les laboratoires

À l'automne 2021, nous avons participé à la journée dédiée aux États généraux portant sur la pénurie de main-d'œuvre en laboratoire qui était organisée par l'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec (OPTMQ). L'objectif était d'identifier des solutions concrètes et des pistes d'action à court terme afin de résoudre la crise vécue dans le secteur des laboratoires, à la grandeur du Québec. Malgré l'identification des différentes problématiques vé-

cues par ces travailleuses et travailleurs, notamment la charge de travail, le temps supplémentaire obligatoire, la centralisation nuisant à une bonne organisation du travail, etc. Nous sommes ressorti-es de cette journée avec l'impression qu'on tente de camoufler les ravages d'une gestion hypercentralisée en proposant de fausses solutions qui ne s'attaquent pas aux problèmes de fond.

### Optilab

Le 20 avril 2023, le MSSS a convoqué de nombreux acteurs qui gravitent autour des laboratoires, incluant les principales centrales syndicales, pour une consultation sur l'organisation des laboratoires. Suivant cette journée d'échanges, nous avons donc travaillé, conjointement avec la Fédération des professionnelles et la CSN, à produire, dans un délai extrêmement court, une série de recommandations pour favoriser une meilleure organisation du travail en laboratoire, non seulement pour les travailleuses de la catégorie 4, mais pour toutes les catégories de personnel présentes dans ce milieu.

### Psychologues

Le 13 mai 2022, le MSSS a convoqué toutes les organisations syndicales à participer à un comité de travail portant sur les conditions d'exercice des psychologues dans le réseau de la santé et des services sociaux. Le comité a soumis, en juin 2022, des recommandations en lien avec les conditions de pratique.

À la suite d'actions des associations de psychologues et d'intervention du Conseil du trésor, nous avons, en intersyndical, martelé auprès du Conseil du trésor qu'il fallait s'entendre pour régler les plaintes de maintien de l'équité salariale qui trainent depuis 2015 pour ces travailleuses. Nous réclamons du gouvernement de revoir cette injustice salariale pour

freiner l'exode des psychologues et tenter d'attirer la relève dans le secteur public.

### Loi sur la protection de la jeunesse

La FSSS a contribué à la sortie publique de la CSN sur le projet de loi réformant la *Loi sur la protection de la jeunesse*, présenté le 1er décembre 2021 par le ministre délégué à la Santé et les Services sociaux, Lionel Carmant. Nous pensons que ce nouveau projet de loi constitue un pas dans la bonne direction. Nous sommes heureux de constater qu'on y retrouve plusieurs de nos recommandations.

Par ailleurs, pour que cette réforme fonctionne, il faudra continuer le travail au niveau des déterminants sociaux et des services de première ligne. Le gouvernement doit s'engager sans tarder dans des travaux, avec la participation des syndicats, à mettre en place des solutions à long terme aux problèmes d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre dans ce secteur.

Dans le cadre du dépôt du mémoire présenté par la CSN à la Commission Laurent, le 5 mai 2020, nous avons insisté sur les spécificités de la réalité de la protection de la jeunesse dans le Grand Nord. De plus, rappelons qu'en octobre 2018, la FSSS-CSN avait déposé un mémoire contenant 32 recommandations, à la demande de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec : écoute, réconciliation et progrès. Pour nous, il était donc essentiel que cet enjeu spécifique soit traité.

### Protection de la jeunesse – Situation au Nunavik

Face à un constat alarmant de manque de familles d'accueil et de places en service de garde dans les différents villages, dénoncé par le Syndicat des dispensaires de la Baie d'Hudson et affectant la capacité du personnel de la catégorie 4 œuvrant en protection de la jeunesse d'assurer le bien-être des enfants, de concert avec le syndicat local, nous avons dénoncé cette situation sur la place publique et avons publié un communiqué de presse qui a été largement repris par les médias. Cela a amené certains journalistes à vouloir creuser davantage sur la mauvaise gestion des fonds publics par la Régie régionale de la santé et des services sociaux qui a été maintes fois dénoncée.

### États généraux du travail social

Les États généraux du travail social se déroulent depuis l'été 2023, jusqu'au sommet qui se tiendra en avril 2024. La FSSS a pris part aux consultations qui visaient à définir les grandes orientations et à mobiliser toutes les actrices et tous les acteurs concernés pour que le travail social puisse répondre aux besoins de la population dans les années à venir.

Afin de participer à la discussion, la démarche initiée par la Fédération a consisté à revisiter nos positions passées et présentes en matière de travail social au sens large. Nous avons également formé un groupe de discussion et tenu deux journées de réflexion avec des membres qui sont actifs sur le terrain et qui pratiquent dans le champ d'exercices du travail social, et ce, tant dans le secteur public que dans les secteurs privés.

En somme, nous avons soumis sept propositions distinctes dans le cadre de notre contribution écrite qui

portait sur de grands thèmes comme l'organisation du travail social, les politiques publiques, la représentation du travail social et la formation.

### Comités interondes

En marge de la négociation, nous avons pris part à plusieurs comités interondes spécifiques aux enjeux vécus par nos membres, notamment dans le cadre de la lettre d'entente relative à la charge de travail du personnel de la catégorie des techniciens, techniciennes et professionnelles en santé et services sociaux (lettre d'entente n° 53) ainsi que dans le cadre de la lettre d'entente relative à l'ajout d'effectifs, à la stabilisation des équipes, au soutien et à la reconnaissance des intervenants œuvrant auprès de la clientèle en centre jeunesse (lettre d'entente n° 64).

### CONCLUSION

Pour terminer, nous pouvons affirmer que nous avons été à la hauteur des multiples défis qui se sont présentés devant nous. Nous avons fait la démonstration que la FSSS est essentielle, qu'elle a la capacité d'affronter les employeurs et les gouvernements antisyndicaux, la capacité d'amener ses syndicats et ses membres à un niveau de mobilisation local, régional et national, et défendre sur toutes les tribunes les droits et les conditions de travail des travailleuses et travailleurs. Nos valeurs et notre solidarité nous guident dans nos actions.

Bons débats!

Bons congrès!

Une force syndicale = Progrès Social

## ANNEXE A

### Les membres du bureau fédéral FSSS-CSN

#### COMITÉ EXÉCUTIF

Président Réjean Leclerc

Secrétaire générale-trésorière Nadine Lambert

Première vice-présidente Judith Huot

Vice-présidente du secteur public Josée Marcotte

Vice-présidente des secteurs privés Lucie Longchamps

#### VICE-PRÉSIDENCES RÉGIONALES

Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine Kent Denis

Bas Saint-Laurent Liette Ross

Saguenay-Lac-Saint-Jean Hélène Brassard

Québec-Chaudière-Appalaches Isabelle Fauchon

Coeur-du-Québec Liette St-Arnaud

Estrie Nicole Dufresne

Montréal-Laval-Grand Nord Sébastien Gagné

Lanaudière Luce Melançon

Laurentides Daphnée Bartley-Lataille

Montérégie Mélanie Bouchard

Outaouais Jonathan Clément

Abitibi-Témiscamingue-Nord du Québec (Isabelle Marci) vacant

Côte-Nord Steve Heppell

#### REPRÉSENTANTES, REPRÉSENTANTS D'UNE CATÉGORIE ET D'UN SECTEUR PRIVÉ

Catégorie 1 (Frédéric Lapierre-Justin) Nadia Joly

Catégorie 2 Guillaume Clavette

Catégorie 3 (Simon Rochefort) Carole Duperré

Catégorie 4 Roxanne Palardy

Secteur préhospitalier Jean Gagnon

Secteur des centres de la petite enfance Stéphanie Vachon

Secteur des centres d'hébergement privés Marlène Ross

Secteur des RSGE Chantal Racicot

Secteur des RI-RTF (Lucille Rouillard) Diane McNicoll

## ANNEXE B

### Suivis des comités ad hoc

- Prise en charge locale tâches administratives RSG
- Maintien équité salarial affichage
- Masque respect sst CPE service de garde (Lucie Longchamps)
- Bilan négociation 2020 secteur public
- PRDM préposé retraitement dispositifs médicaux (JM)
- Accès à la justice - Comité LE66
- Réalités spécifiques aux syndicats oeuvrant dans le Grand nord
- Disparités régionales
- Évaluation - Titre Infirmière praticienne spécialisée (IPS)
- Spécialistes en procédés administratifs et conseillers aux établissements
- Comité national sur la main d'œuvre en technologie médicale
- Comité d'étude sur les besoins de formation en régions nordiques
- Rehaussement de la formation des infirmières et infirmières auxiliaires
- Rehaussement de la formation initiale d'inhalothérapeute
- Horaires de faction et Coreflex
- Politique gouvernementale SPU
- Comité RI/RTF Formation CE Côte-nord
- Structure organisationnelle pour les syndicats provenant du secteur des CHP
- Structure organisationnelle pour les syndicats provenant du secteur des RI RTF
- Action PL15

- États généraux Travail social
- Structure Syndicale poste loi 15
- Modifications statuts et règlements post loi 15
- Emploi analogue pour les RI-RTF
- Évaluation emplois paramédic
- Maintien 2015 : Sage-femmes du syndicat des dispensaires de la Baie d'Hudson
- Relations de travail- Secteur CPE
- Formation initiale en soins infirmiers
- Médiation climat de travail - Secteur CPE
- Révision politique des militantes et militants libérés



# RAPPORT DU COMITÉ DE COORDINATION D'ACTION POLITIQUE

**Le rôle du comité de coordination d'action politique est d'assurer une vigile sur la situation sociopolitique ayant un impact sur les conditions de travail de nos membres, que ce soit au niveau des services de santé, des services sociaux, des services de garde éducatifs à l'enfance ou des autres secteurs privés.**

Le comité doit faire part de ses réflexions, analyses et propositions d'actions aux militants FSSS dans le but d'établir un forum de discussion politique entre les différents acteurs de la FSSS-CSN.

Le comité est composé du président de la Fédération, de trois vice-présidences régionales, d'un conseiller à la recherche et d'une conseillère à l'information.

Le comité n'a pas eu de répit en raison de l'évolution de la refondation du système de santé et de services sociaux proposée par le ministre Dubé, qui s'est soldée par l'adoption du projet de loi 15, sous bâillon, menant à la *Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux* ou réforme Dubé.

Les membres du comité ont contribué, avec la conseillère à l'information et le conseiller à la recherche de la FSSS-CSN, au développement d'argumentaire, à différentes sorties médiatiques, à la création d'outils, à la création de vidéos régionales destinées aux membres et à la présentation dans le cadre de nos instances.

Plusieurs invité-es sont venus communiquer de l'information lors de nos instances et dans le cadre de nos Mardis d'action politique, comme l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), Médecins québécois pour le régime public (MQRP) ou le Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU) pour n'en nommer que quelques-uns.

Cela nous a permis de réaliser qu'il est nécessaire de faire le plus d'alliances possible afin de sauver notre tissu social puisque c'est l'ensemble de la population qui sera impacté par la réforme Dubé et le recours aux compagnies privées que cette réforme met de l'avant au détriment du secteur public.

Nous collaborons déjà avec plusieurs regroupements dont le groupe de travail santé de la CSN ainsi que la Coalition main rouge et la Coalition solidarité Santé dont nous sommes membres.

Il y a eu la création des Mardis d'action politique (MAP), et au moment d'écrire ces lignes, plus d'une douzaine de rencontres ont eu lieu entre le 18 avril et le 28 novembre 2023. On se rappellera que le MAP du 28 novembre, mené par Judith Huot, fût à saveur féministe avec la création du Front féministe de résistance et d'action politique (FFRAP) et du carré mauve.

Les MAP ont été une courroie de transmission importante dans l'établissement d'une communication avec nos syndicats et l'alimentation de la direction politique sur les besoins et les préoccupations des représentants syndicaux sur le terrain. Ils furent également des moments privilégiés pour leur donner le plus d'informations et d'outils possible pour faire face au plan Dubé qui n'est autre qu'une nouvelle réforme du système de santé et des services sociaux.

Dans la continuité de nos mardis d'action politique et en lien avec notre campagne de valorisation, préservation et promotion des services publics (VPP), il allait de soi que la formation sur la stratégie de l'action dans les milieux de travail Labor Notes devenait primordiale pour avoir le plus d'agentes et d'agents multiplicateurs possible. La participation de nos membres fut notre leitmotiv pour continuer dans cette voie.

Il y a eu une pause de nos MAP due à la conjoncture de négociation du secteur public. Les rencontres ont repris au mois de mars 2024.

Il ne faut pas oublier que nous devons continuer à créer des alliances les plus larges possibles, notamment avec les groupes communautaires des différentes régions.

Nous souhaitons être prêts, tous ensemble, pour garder nos services entièrement publics. La campagne de la CSN Vraiment public est venue prêter main-forte à nos revendications. La porte est ouverte pour tisser des liens entre les fédérations dans notre lutte contre la réforme Dubé.

Le chemin à parcourir n'est pas terminé, il reste encore plusieurs batailles à gagner. C'est ce que nous souhaitons poursuivre dans le prochain mandat.



8



**RAPPORT  
DE LA  
COORDINATION**

**Le rapport de la coordination c'est avant tout le rapport du travail effectué par l'ensemble de l'équipe FSSS au cours du dernier mandat. Cette équipe qui soutient les 258 syndicats comportant 838 accréditations de la FSSS, qui vous accompagne au quotidien, non seulement dans l'amélioration des conditions de travail et de vie de nos membres, mais dans leur défense et dans la promotion de leurs intérêts.**

Cette équipe, qui est composée de camarades dévoué-es qui, comme vous, militent avec acharnement pour rendre cette société plus juste et équitable. Cette équipe qui ne compte pas ses heures, ses soirées et ses fins de semaine passées à vos côtés ou à se préparer pour gagner. Cette équipe qui ressent la joie de faire la différence dans la vie des membres et qui partage la douleur de la défaite. Cette équipe, c'est votre équipe ; elle fait partie du même tout que vous, ce tout qui a comme noble objectif de rendre ce monde meilleur.

Ce rapport ne se veut pas une revue exhaustive de tout le travail accompli, mais il a comme objectif de tracer à grands traits les principaux dossiers et défis qui ont monopolisé les énergies de l'équipe FSSS-CSN.

## **PORTRAIT DE L'ÉQUIPE FSSS**

L'équipe de salarié-es puise sa force d'abord dans son militantisme et dans sa cohésion. L'équipe provinciale et les équipes régionales sont les deux principaux paliers formant la structure permettant d'atteindre nos objectifs et de réaliser les travaux issus des mandats adoptés par les délégués de la FSSS.

### **Quelques chiffres pour illustrer la composition de l'équipe provinciale.**

Elle est composée d'un total de 158 personnes

27 élus-es membres du Bureau fédéral

- 5 membres de l'exécutif
- 13 vice-présidences régionales
- 4 représentantes et représentants de catégorie (secteur public)
- 5 représentantes et représentants des secteurs privés

27 employé-es de bureau

102 conseillères et conseillers

Pour assurer son fonctionnement, notre fédération y consacre plus de 85 % de son budget. Et pour garantir que tous les efforts seront déployés pour offrir le plus de services possible aux syndicats affiliés, la proportion du budget qui y est consacrée sur l'enveloppe totale est en croissance depuis plusieurs années.

L'équipe provinciale se réunit de manière statutaire deux fois par année ; en février et en octobre. Ces rencontres servent entre autres à discuter des sujets et enjeux qui touchent nos syndicats, à débattre des stratégies et solutions à mettre de l'avant à l'égard des défis qui nous concernent et, par le fait même, à jouer un rôle-conseil auprès de la direction politique. C'est aussi lors de ces rencontres que sont débattues les questions portant sur le déploiement et l'organisation du travail. L'équipe provinciale est aussi consultée sur l'ensemble des orientations de la Fédération et, par conséquent, nous n'hésitons pas à planifier des équipes provinciales spéciales.

Pour leur part, chaque équipe régionale est composée des salarié-es et de la vice-présidence de la région. Son rôle consiste à échanger et à mettre en application les différents plans de travail issus des orientations de la Fédération. C'est à ce niveau que se discutent, entre autres, la répartition et l'accompagnement des syndicats. Présente dans toutes les régions du Québec, l'équipe régionale doit également échanger sur divers volets en matière d'organisation et de planification du travail auprès de chaque syndicat présent sur son territoire. Cette équipe régionale puise ses mandats auprès de l'équipe provinciale et planifie par la suite les plans de travail à mettre en application afin de répondre aux priorités, aux orientations et aux objectifs votés par les instances décisionnelles de la FSSS.

Conformément au chapitre 8 de la convention collective qui lie la Confédération et ses salariés, le partage des différentes responsabilités relève de l'équipe provinciale. Ainsi, 79 conseillères et conseillers accompagnent les syndicats au quotidien, dans les différentes équipes régionales, dans la représentation de leurs membres.

Au fil du temps, l'équipe provinciale s'est dotée d'une structure d'accompagnement et de support interne, alors que 25 conseillères et conseillers soutiennent les camarades sur des sujets plus spécifiques (jurisprudence, greffe et RREGOP, SST, mentorat, assurances collectives) ou ont des responsabilités provinciales (négociations provinciales du secteur public et des secteurs privés, équité salariale, VPP, information/recherche, formation/consolidation, accompagnement des secteurs privés).

Pour les secteurs privés, nous avons mis en place des comités techniques formés de salariées dédiées à chacun des secteurs : CPE, RSGE, RI-RTF, préhospitalier et CHP. Cela nous permet d'avoir un niveau d'expertise exceptionnel et d'assurer une cohésion au niveau des orientations spécifiques à chacun de

ces secteurs. Ces comités techniques sont formés de la ou du salarié responsable du dossier provincial et de salariés issus des équipes régionales qui travaillent avec ces syndicats.

Pour coordonner l'ensemble des services dispensés par la Fédération, pour encadrer et fournir le support aux membres de l'équipe, deux salarié-es sont désigné-es par l'équipe provinciale pour occuper les fonctions de coordonnatrice ou coordonnateur. Les fonctions de la coordination sont définies à l'article 136 des statuts et règlements (annexe A) ainsi qu'au chapitre 8 de la convention collective des salariés du mouvement (annexe B).

Mentionnons que la coordination bénéficie de l'appui des salariés occupant les sept postes provinciaux attirés à des dossiers spécifiques formant ainsi la coordination élargie. Nous pouvons affirmer que c'est l'équivalent des équipes régionales puisque les membres de la coordination élargie aident les deux coordonnateurs dans la planification, la réalisation et le suivi des différents mandats.

L'un des premiers défis que l'équipe a dû relever durant le présent mandat est survenu à l'interne alors qu'elle a accueilli pas moins de 53 nouvelles et nouveaux camarades. Un renouvellement de cette ampleur a entraîné des conséquences sur toute l'organisation de notre travail et sur notre dynamique interne. Ces nouvelles et nouveaux camarades ont dû faire preuve d'une grande capacité d'adaptation et de débrouillardise puisque leur apprentissage du métier se fait en même temps que plusieurs de leurs collègues possédant le même niveau d'expérience qu'eux. Alors que pour celles et ceux possédant de l'expérience, la responsabilité de l'accueil et de l'accompagnement de nos nouveaux camarades s'est ajoutée à une charge de travail déjà considérable. Elles et ils ont été nombreux à prendre les bouchées doubles.

Les syndicats et leurs officiers ont été des témoins privilégiés de l'arrivée massive de ces nouvelles et nouveaux camarades et, surtout, de constater les impacts sur leur accompagnement. Certains d'entre vous ont vu se succéder plusieurs personnes dans leur dossier, ont dû s'adapter à de nouvelles façons de travailler, à des délais de validation plus longs et parfois à notre incapacité à pourvoir un poste pendant quelques semaines. En tant qu'équipe, nous nous sommes serrés les coudes et avons fait preuve de solidarité en comptant les uns sur les autres pour offrir aux syndicats un service d'accompagnement à la hauteur des standards de la CSN.

Bien que la FSSS est, de loin, l'organisation à la CSN qui accueille le plus de nouvelles et nouveaux salariés, c'est l'ensemble du mouvement qui doit relever le défi du renouvellement de sa main-d'œuvre. Par conséquent, depuis le début de l'année 2023, l'accueil des nouvelles et nouveaux camarades est amélioré avec la mise en place d'une structure de mentorat. Ainsi, cinq camarades expérimenté-es ont été désigné-es par l'équipe provinciale de la FSSS pour assumer un rôle de mentor. Financée entièrement par une enveloppe budgétaire spécifique de la CSN et accompagnée par un mentor principal, c'est plus d'une vingtaine de salariés du mouvement, œuvrant dans les fédérations ou dans les services fédéraux, qui ont été relevés de leurs fonctions sur le terrain pour accompagner nos nouvelles et nouveaux collègues. Au moment d'écrire ces lignes, 44 nouvelles et nouveaux salarié-es bénéficient de ce programme. Au fil du développement de leurs compétences, ils et elles doivent franchir quatre différentes phases d'accompagnement : l'accueil, l'observation, l'accompagnement et le suivi. Dépendamment de la phase correspondant au développement la ou le mentoré, vous avez pu constater une présence plus ou moins significative du mentor dans les dossiers de votre syndicat, ce qui, vous l'aurez compris, n'a rien à voir avec sa capacité à accomplir les fonctions de conseillère ou conseiller syndical. Gageons qu'au bout de cet exer-

cice, les grands gagnants de ce transfert de connaissances seront les membres que nous représentons.

Par ailleurs, tout au long de ce mandat, nous sommes demeurés à l'affût de tous les moyens et toutes les opportunités afin de maintenir le niveau de services le plus élevé possible et éviter les absences non comblées.

Ainsi, trois régions se sont vu confirmer un ajout de poste permanent. L'équipe provinciale a également procédé à la création de trois postes, affectueusement appelés « Mary Poppins » qui sont assimilables à une équipe volante. Ces derniers recevant leurs mandats de la coordination, les titulaires de ces postes ont pu remplacer au pied levé des camarades absents ou travailler sur des dossiers spéciaux comme des négociations de convention collective ou des campagnes de règlement de griefs.

Au moment d'écrire ces lignes, trois retraités offrent des services aux syndicats. Durant le dernier mandat, et pour des périodes plus ou moins longues, c'est près d'une dizaine d'entre eux qui ont accepté de revenir pour prêter main forte et remettre l'épaule à la roue. Comme quoi les militants peuvent sortir de la CSN, mais on ne peut sortir la CSN des militants !

Du côté des employé-es de bureau, nous avons également procédé à l'ajout de ressources. D'abord, nous avons créé un poste dédié au volet numérique. Avec la multiplication des instances en mode virtuel, les besoins étaient devenus plus grands que notre capacité à offrir ce service. Nous avons également procédé à l'ajout d'un autre poste d'employée de bureau pour accompagner les secteurs privés. Encore une fois, les besoins grandissants de l'ensemble des secteurs et l'ajout de conseillères et conseillers de manière continue justifiaient cette création.

Nous ne pouvons faire état des défis relevés par l'équipe provinciale sans faire état de ceux qui ont

affecté le Service de la comptabilité. À la suite des différentes absences, la poursuite des travaux du service a reposé sur une seule camarade régulière accompagnée d'une nouvelle salariée, d'une retraitée et d'une camarade de l'équipe volante. Certains d'entre vous ont possiblement constaté quelques délais supplémentaires dans le traitement des remboursements, mais à ce jour, le retard devrait être comblé. Un merci spécial à ces camarades pour leur contribution des plus appréciées.

Afin de soutenir la Fédération dans ses efforts d'occuper le plus d'espace médiatique possible et d'augmenter son rayonnement sur les médias sociaux, nous avons également procédé à l'ajout d'une ressource dédiée à l'information/recherche.

Et finalement, afin de relever le défi que représente le plan Dubé, et principalement l'éventuel maraudage dans le secteur public, nous avons également procédé à l'ajout d'une affectation pour soutenir les syndicats dans leurs travaux de préparation, et dans un deuxième temps, à une « surdotation » des effectifs afin de pallier d'éventuelles absences. Finalement, nous avons scindé les affectations VPP et SST afin de mieux répondre aux défis engendrés par ce projet de loi tout en poursuivant les objectifs et le travail entamé sur le plan santé-sécurité au travail.

Au regard du défi de renouvellement de la main-d'œuvre, nous estimons que le plus gros de la tempête est derrière nous et à moins d'un exode massif, les prochaines années devraient être synonyme de constance et de stabilité. Un souhait partagé autant par nos syndicats, par la Fédération que par l'équipe elle-même.

Au sortir de la pandémie, le retour au travail en totalité ou en partie en présentiel représente également un défi. La pandémie nous aura forcés à faire des pas de géant en matière de travail en mode virtuel. Ce qui nous apparaissait inimaginable il y a quelques

années est maintenant devenu facilement organisable. En quelques mois, nous sommes passés de la conférence téléphonique à l'organisation d'une multitude d'instances et de réunions de toute sorte en mode virtuel. Celui-ci nous offre des opportunités de consulter rapidement et efficacement nos membres, nos syndicats et même les composantes du mouvement et, la plupart du temps, pour une fraction du prix d'une rencontre en présentiel. Ainsi, depuis la fin de la pandémie, nous avons vu le nombre d'instances de toutes parts exploser. Considérant les avantages bénéfico-coûts, cette tendance est certainement là pour durer. Il nous faudra toutefois trouver un point d'équilibre entre présentiel et virtuel puisque notre action syndicale se nourrit de contacts et de présence humaine.

En terminant, nous profitons de l'occasion pour saluer les salarié-es qui nous ont quittés pour profiter d'une retraite bien méritée. Au nom des membres de l'équipe, nous remercions les camarades suivants : Nicole Bergeron, Stéphane Langlois, Sylvie Laforest, Robin Turcotte, François Ayotte, Jean-François Therrien, Patricia Benoit et Marie-Hélène Tremblay.

## BILAN ET PERSPECTIVES DES ACTIVITÉS

Le dernier rapport de la coordination, celui présenté lors du 45<sup>e</sup> congrès de la FSSS, était principalement marqué par la pandémie mondiale de Covid-19.

Ainsi, à l'époque, même si l'équipe de travail FSSS avait abattu un travail colossal et que nous étions devenus des « machines » pour répondre aux besoins de nos membres, notamment en matière de santé et sécurité du travail, nous demeurions dans une certaine incertitude face aux conséquences que cette pandémie a eues sur nos membres, nos syndicats, nos salariés. Par le fait même, plusieurs dossiers étaient en attente ou demeuraient en suspens.

Ainsi, au cours du présent mandat, nous avons continué le combat lié aux impacts de la pandémie, et ce, à tous les niveaux. Malgré la période difficile à laquelle nous avons fait face, nous retenons, dans les circonstances, un bilan très positif de la capacité que nous avons eue à nous organiser pour donner les services.

Comme vous le savez, l'état d'urgence sanitaire et la pandémie ont pris fin le 1<sup>er</sup> juin 2022.

Nous pensions que la fin de la pandémie nous procurerait un léger moment de répit qui nous permettrait de nous concentrer complètement à la négociation de nos différents secteurs et à la réalisation de nos travaux découlant du dernier congrès. Toutefois, c'était sans compter le gouvernement de la CAQ qui nous attendait dans le détour avec des projets de division portant directement atteinte à nos valeurs et à notre liberté d'association. Le présent rapport fera donc état de ces projets et, surtout, de la capacité que nous avons, comme équipe, à riposter.

Également, comme vous le constaterez à la lecture du présent rapport, malgré toutes les tentatives du gouvernement de nous déstabiliser, nous demeurons inébranlables, les yeux rivés sur nos objectifs, et ce, dans tous les dossiers, les négociations et les actions que nous entreprenons.

## SECTEUR PUBLIC

### LA NÉGOCIATION

Le passage entre le dernier mandat et l'actuel fut marqué par un continuum de négociations. En effet, nous avons dû enchaîner la signature, le 4 novembre 2021, de la convention collective applicable du 7 novembre 2021 au 31 mars 2023. Par la suite, nous avons réalisé le bilan de cette négociation et dé-

buté en février 2022 le processus de consultation pour l'adoption des nouvelles demandes. Ainsi, vous comprendrez que notre équipe de négociation a réussi un tour de force, soit celui de faire une série de marathons en mode sprint de quoi faire rougir le détenteur de la marque mondiale du marathon!

La négociation actuelle contient tous les ingrédients nécessaires pour « retrouver le chemin de la victoire ».

D'une part, nous avons réussi un tour de force en créant un front commun tissé serré, les yeux rivés sur l'objectif et prêts à faire LA bataille des batailles, soit celle qui nous permettrait d'obtenir le règlement que tous les membres méritent.

D'autre part, il s'agit de la deuxième négociation depuis la décision Flageole, laquelle a augmenté significativement notre rapport de force en permettant un plus grand pourcentage de grève dans le secteur public, et ce, malgré l'application des services essentiels.

Nous avons entre les mains un pouvoir extraordinaire, mais sans la volonté de nos syndicats et de nos membres celui-ci devenait inutile.

Or, ils ont toutes et tous répondu de manière spectaculaire en adoptant, avec un pourcentage de plus de 93 %, un mandat de grève générale illimitée.

Les syndicats sont unanimes : jamais ils n'avaient eu autant de travailleuses et travailleurs dans leurs assemblées prêts à se tenir debout pour avoir des conditions de travail décentes et pour dénoncer le mépris chronicisé du gouvernement envers ses salariées.

Enfin, la dernière crise sanitaire a mis en lumière à quel point les travailleurs de la santé et des services sociaux sont essentiels à la population. Elle a également démontré à la population le côté plus sombre du réseau et les conditions de travail nettement insuffisantes de nos travailleurs. Résultat : le monde était de notre bord!

Les attentes étaient élevées, mais le résultat fut au rendez-vous avec des hypothèses d'entente de principe contenant des gains historiques autant à la table centrale qu'aux tables sectorielles. En effet, jamais nous n'avions eu, au cours des 30 dernières années, des augmentations salariales aussi élevées et des bonifications aussi substantielles des différentes primes dans les conventions collectives que nous avons négociées dans le secteur public. Qui plus est, nous avons réussi un tour de force en implantant une disposition qui protège en grande partie le pouvoir d'achat des travailleurs et des travailleuses lors des trois dernières années de la convention collective. Bien que nous aurions voulu avoir une disposition qui protégeait le pouvoir d'achat « mur à mur », la disposition négociée constitue « un pied dans la porte » que nous avons bien l'intention de renforcer lors de la prochaine négociation.

Le secteur public fut également confronté à de nouveaux défis lors du dernier mandat. En effet, le gouvernement de la CAQ ayant pris goût à imposer des conditions de travail par le biais d'arrêtés ministériels lors de la pandémie, a décidé de continuer cette pratique alors que nous sommes en pleine négociation. Ainsi, c'est sans vergogne que le gouvernement a décidé, à de multiples reprises, de contourner les syndicats comme agent négociateur portant sérieusement atteinte à notre liberté d'association prévue aux chartes.

Soyez sans crainte, nous ne nous sommes pas laissé faire ! À chaque occasion où le gouvernement a agi de la sorte, nous avons répondu par une plainte en vertu de l'article 12 du Code du travail où l'on proscrit l'entrave et l'ingérence patronale.

Pour l'heure, nous avons gagné chacune des décisions rendues par le Tribunal administratif du travail.

Pour le Tribunal, « Il ne s'agit pas là du comportement d'une personne raisonnable et de bonne foi qui s'assure préalablement de la justesse de ses propos, ni de « l'attitude de réserve » exigée pour assurer le respect de la

liberté d'association, à laquelle réfèrent les auteurs dans *Le droit du travail du Québec* précité<sup>1</sup>. » Il conclut ainsi que le CPNSSS a entravé nos activités syndicales et a fait défaut de négocier de bonne foi. Forts de cette décision, nous pensions que le gouvernement se corrigerait. Or, c'était sous-estimer son entêtement à bafouer nos droits. En effet, il a porté en appel cette décision et depuis qu'elle a été rendue, il a récidivé à deux reprises en imposant d'autres conditions de travail.

Néanmoins, dans le cadre d'une de ces récidives, le Tribunal administratif du travail a conclu à nouveau, dans une décision rendue le 14 décembre 2023, que le gouvernement et Christian Dubé ont entravé les activités syndicales des syndicats et ont manqué à leur obligation de négocier de bonne foi. Le Tribunal condamne même le gouvernement à verser, à titre de dommages punitifs, 45 000 \$ à chacune des organisations syndicales lésées par son comportement.

Soyons clairs, nous continuerons à nous battre vigoureusement pour protéger nos droits fondamentaux comme notre liberté d'association, et pour que le gouvernement cesse cette pratique déloyale.

## PL 15 OU PLAN DUBÉ

Dans la continuation des nouveaux défis, un de taille nous attendait en mars 2023, soit le plan Dubé.

Alors que la quasi-totalité des acteurs du milieu de la santé et des services sociaux a fait un bilan dévastateur en lien avec les effets de la centralisation du projet de loi 10, alors que nos membres commençaient à peine à trouver une pointe de sentiment d'appartenance dans les CISSS et les CIUSSS, le gouvernement récidive en centralisant le réseau à son maximum par la création d'un employeur unique : l'agence Santé Québec.

<sup>1</sup>. *Tribunal administratif du travail* – Décision de la juge Myriam Bédard, Québec le 9 août 2022

Le plan Dubé, c'est l'arbre qui cache la forêt, c'est-à-dire, la remise au privé des clés de notre filet social public.

Le plan Dubé, c'est une perte de pouvoir et de démocratie pour les régions éloignées.

Le plan Dubé, c'est une attaque frontale aux organisations syndicales et au Front commun. En effet, une des conséquences directes de la création d'un employeur unique est l'application du projet de loi 30<sup>1</sup> qui provoquera une fusion de toutes les accréditations. Ainsi, en résultante, il ne restera que quatre syndicats dans la province, soit un syndicat par catégorie.

Est-ce que le gouvernement voulait ébranler le Front commun et notre négociation en cours en tentant de nous mettre en compétition dans un maraudage monstre à venir ?

Si c'était son intention, il a échoué : nous avons fait un pied de nez à l'adage « Diviser pour mieux régner », car le plan Dubé nous a rendus plus unis et déterminés que jamais.

Est-ce que le gouvernement croyait nous duper en instaurant par-derrière le privé en santé ?

C'est encore mal nous connaître, car depuis le dépôt du projet de loi, les organisations syndicales et les mouvements sociaux se mobilisent et forment la résistance. D'ailleurs, vous trouverez à la section « Valorisation, promotion et préservation des services publics » plus de détails sur l'ensemble des travaux effectués et l'ampleur de la tâche.

Le plan Dubé sera probablement central dans le prochain mandat, mais nous n'avons aucun doute que, comme organisation, nous mettrons tout en œuvre pour résister.

<sup>1</sup> 2015, Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales

## ÉQUITÉ SALARIALE

Le dernier mandat fut également marqué par la convergence et l'aboutissement de la grande majorité de nos litiges d'équité salariale dont plusieurs dataient de 2010.

Voici une énumération de quelques dossiers où nous avons des dénouements positifs pour nos membres :

- **Septembre 2021** : entente sur l'exercice de maintien d'équité salariale de 2010 et de 2015 comprenant des augmentations de rangement pour plusieurs titres d'emploi des catégories 2 et 3, dont les auxiliaires en santé et en services sociaux, les techniciennes en administration et les préposé-es aux bénéficiaires.
- **Juin 2022** : entente sur l'exercice de maintien d'équité salariale de 2010 et de 2015 comprenant une augmentation de deux rangements supérieurs pour les préposés en retraitement des dispositifs médicaux, et ce, rétroactif au 20 mars 2016 pour le premier rangement et au 13 mars 2020 pour le deuxième.
- **Janvier 2024** : entente sur l'exercice de maintien d'équité salariale 2010, 2015, 2020 et 2024 comprenant notamment plusieurs augmentations de rangement pour plusieurs titres d'emploi de la catégorie 3 dont les agentes administratives classes 1, 3 et 4 et une majoration salariale pour les agentes administratives classe 2. Ces victoires syndicales sont le fruit d'années d'interventions et d'actions au Conseil du trésor dans le but d'obtenir une juste reconnaissance de la valeur du travail pour des dizaines de milliers de travailleuses du réseau de la santé et des services sociaux. Il ne faut pas s'y méprendre, c'est la mobilisation sans précédent de nos membres qui a permis d'obtenir cette juste reconnaissance.

D'ailleurs, il est important de souligner le travail acharné des responsables politiques, de l'équipe technique et de notre Service juridique qui sont restés déterminés et dévoués à la cause pendant toutes ces années.

## SECTEURS PRIVÉS

Lorsqu'il est question des secteurs privés de la FSSS, on parle des centres d'hébergement privés (CHP), des ressources intermédiaires et ressources de type familial (RI-RTF), des responsables en service de garde éducatif (RSGE), des centres de la petite enfance (CPE), du secteur préhospitalier ainsi que des organismes communautaires et établissements privés. Bien que nous les qualifions de secteurs privés, tous ces secteurs sont financés, en partie ou en totalité, par de l'argent public. Cet état de fait vient évidemment teinter la conjoncture et amène, la plupart du temps, une dimension politique aux différents dossiers, mais spécialement à celui de la négociation.

À ce stade du présent rapport, nous ne ferons pas état de manière exhaustive des dossiers qui ont occupé chacun des secteurs. Vous trouverez dans les prochaines pages des textes provenant de chaque secteur et résumant les principaux enjeux du dernier mandat. Toutefois, les prochaines lignes feront état des dossiers et des enjeux qui ont touché l'ensemble des secteurs.

Le premier constat pour l'ensemble des secteurs privés est qu'ils sont tous en croissance. Durant le dernier mandat, nous avons accueilli 68 nouvelles accréditations et plus de 2000 nouveaux membres. Au final, tous secteurs confondus, nous accompagnons 204 syndicats, détenant 732 accréditations représentant un total de plus de plus de 27 000 membres cotisants.

Comme vous pourrez le constater dans les textes de chaque secteur, pour la majorité de ceux-ci, les énergies des premiers mois ont été dirigées vers la négociation du contrat de travail et le bilan de cette opération.

Le financement de ces secteurs provenant essentiellement du gouvernement, le résultat de ces négociations est souvent tributaire et est intimement lié au résultat de la négociation du secteur public. Ce qui nous oblige à faire preuve d'imagination ou à bâtir un très grand rapport de force pour obtenir des gains supérieurs au schéma imposé par la négociation du secteur public. L'autre défi réside dans le fait que malgré le dépôt des demandes syndicales dès l'échéance des conventions collectives et notre volonté d'augmenter la pression pour obtenir un règlement, la « vraie » négociation dans nos secteurs privés débute une fois celle du secteur public terminée. Ce qui cause la lenteur et la longueur des négociations et l'utilisation de moyens de pression qui s'étirent sur de longs mois.

Afin de contrer cet effet nuisible et ajuster nos stratégies pour la prochaine ronde de négociation, presque tous nos secteurs ont fait le choix de retarder le dépôt de leur cahier de revendications. Cela devrait nous permettre de raccourcir la période de négociation, de rapprocher l'exercice du rapport de force du blitz de négociation, et d'être en mesure de bâtir un réel climat nous menant à une entente de principe.

Un autre élément d'importance à souligner et qui est survenu entre la conclusion de certaines négociations et l'exercice de bilan : les interventions du gouvernement pour modifier par décrets les conditions de travail de nos membres sans passer par une table de négociation. Rarement par le passé avons-nous été confrontés à un gouvernement aussi interventionniste, qui négocie sur la place publique et qui cherche sciemment à attaquer la pertinence des syndicats. Comme si les syndicats et leurs membres étaient deux

entités distinctes. Membres à qui il se sent légitimé de s'adresser directement avec ses sorties médiatiques. Ces interventions sont survenues entre autres dans les CPE avec des primes pour inciter des éducatrices retraitées à revenir au travail et dans les RSGE avec des incitatifs financiers pour contrer la fermeture de milieux familiaux. Le fait que ces modifications des conditions de travail sont venues s'ajouter à celles existantes, a apporté son lot de complexité dans la réaction que nous avons eue. En effet, il nous était difficile de simplement nous confiner dans un rôle de contestation et porter, devant nos membres, l'habit de l'organisme qui travaille pour ne pas augmenter les conditions de travail!

Dès juin 2022, une partie des énergies a été dirigée vers la préparation à la période de changement d'allégeance. Les conventions venant à échéance en mars 2023, la période de maraudage est arrivée en janvier 2023. La mise en place de rencontres statutaires, l'établissement de plans de travail en interéquipe et la participation de toutes les composantes du mouvement nous auront permis d'atteindre un très bon niveau de préparation et de passer au travers sans aucune perte, même que quelques groupes ont joint les rangs de la FSSS. Par ailleurs, rappelons que tous les secteurs avaient fait le choix de ne pas être en mode offensif.

Au moment d'écrire ces lignes, les dépôts des cahiers de demandes ont été effectués dans tous les secteurs. Au-delà de l'enjeu de la rémunération pour contrer les effets de l'inflation, tous porteront des revendications pour une véritable reconnaissance et une valorisation professionnelle.

## POSTES PROVINCIAUX

Comme mentionné précédemment, la coordination élargie est formée des deux coordonnateurs et de onze salarié-es attiré-es à des fonctions provinciales.

Ces sept postes provinciaux sont pourvus par des conseillères et des conseillers issus de l'équipe provinciale. Ils sont attirés à des dossiers spécifiques qui se déclinent de la manière suivante :

- formation, consolidation et vie syndicale;
- information et recherche — 2 postes;
- jurisprudence et accompagnement /greffe et RREGOP;
- valorisation, promotion et préservation des services publics (VPP);
- santé et sécurité au travail (SST);
- porte-parole à la négociation du secteur public;
- secteurs privés (CHP, RSGE, préhospitalier, RI-RTF et CPE).

Dans les lignes qui suivent, nous dressons le bilan des activités de la FSSS à travers le rapport de chacune et chacun des camarades responsables techniques de ces dossiers.

## FORMATION, CONSOLIDATION ET VIE SYNDICALE

### Volet formation

Les formations sont planifiées en tenant compte des propositions adoptées lors du dernier congrès et de la conjoncture. Elles sont conçues et produites par la Fédération et dispensées par les conseillères et les conseillers syndicaux. La responsabilité de la tenue de ces formations relève de chacune des équipes régionales.

Nos sessions visent à outiller les membres sur des volets relevant de la responsabilité de la Fédération :

- négociation;
- défense des droits des membres;
- vie syndicale.

Des formations sont aussi offertes par les différents services de la CSN et les conseils centraux sur des sujets relevant de leurs responsabilités. Nous participons aux rencontres confédérales sur la formation afin de coordonner nos activités. Nous travaillons avec les autres fédérations afin de nous partager nos contenus de formation pour aider le plus de militants possible. Nous invitons d'ailleurs les syndicats à consulter le site Internet de la FSSS où se retrouvent les informations sur les formations de la Fédération, des conseils centraux ou des services confédéraux.

Une politique d'aide aux syndicats visant à favoriser la participation des militantes et militants aux formations a été mise à jour lors du dernier congrès. Bien que nous favorisons la tenue des formations dans la région d'origine de nos membres, nous offrons la possibilité d'une aide interrégionale afin de permettre aux militants d'avoir accès plus rapidement aux formations de la Fédération. Nous mettons présentement sur pied un calendrier provincial des formations dispensées dans chacune des régions. De plus, la politique de remboursement s'applique également aux formations dispensées en mode virtuel.

Vous trouverez à l'annexe D la liste des formations offertes et les statistiques tenues depuis le dernier congrès.

### Comité formation FSSS-CSN

En octobre 2022, un comité a été mis sur pied afin de revoir l'entièreté du volet de la formation à la FSSS, que ce soit par la mise à jour de nos forma-

tions existantes ou par l'ajout de nouvelles formations en passant par notre façon de donner les sessions. Ce comité est composé d'une ou un salarié par région, de la conseillère ainsi que de l'employée de bureau affectées à la formation.

Depuis octobre 2023, nous travaillons en petit groupe de quatre personnes afin de revoir l'ensemble de notre offre de formations. Il s'agit d'un travail colossal, mais nécessaire pour que nos formations soient le plus efficaces possible pour les militants.

Nous travaillons aussi sur de nouvelles formations à ajouter à notre offre afin de répondre à une demande importante provenant des syndicats. Ce travail se fait en collaboration avec les autres fédérations de la CSN, avec l'ASSTSAS et aussi la CSN.

De plus, avec le renouvellement de la main-d'œuvre, nous travaillons aussi à donner ou redonner à nos formateurs une session sur la pédagogie pour la formation des adultes. C'est nécessaire selon nous pour bien outiller nos formateurs à offrir les meilleures sessions possibles.

### Travaillons ensemble pour aller de l'avant

Une nouvelle formation/réflexion a été créée afin de répondre à un besoin important, et ce, dans tous les milieux de travail et dans nos structures à la FSSS. Dans cette formation, intitulée « Travaillons ensemble pour aller de l'avant », nous voyons les rôles et responsabilités des structures du syndicat, de l'assemblée générale au rôle du conseiller syndical, en passant par le comité exécutif et le conseil syndical. Nous y parlons de l'importance du travail en équipe, de la bonne communication ainsi que de l'importance de la civilité dans nos rapports collectifs, et ce, peu importe les fonctions que nous occupons dans la structure syndicale.

## Vos évaluations lors des sessions

Nous prenons en compte toutes les évaluations faites lors des formations et nous tentons de répondre adéquatement aux attentes et aux commentaires soumis par les militants. Nous écoutons également les besoins que vous pouvez avoir au quotidien et essayons de trouver des formations adaptées.

### Sessions offertes aux salarié-es de la FSSS-CSN

- Journée d'accueil aux nouvelles et aux nouveaux salariés de la Fédération ;
- sessions thématiques et pédagogiques offertes, au besoin, aux conseillères formatrices et aux conseillers formateurs de la Fédération ;
- autres formations aussi offertes lors des équipes provinciales en plus des sessions offertes par les services de la CSN.

### Nos priorités pour le prochain mandat

- Continuer la refonte de nos sessions existantes, soit : *Litiges I*, *Litiges II*, *Leadership* et *Délégué-es*. Ce travail est en cours et nous souhaitons le terminer dans le prochain mandat.
- Ajouter de nouvelles formations à notre offre pour répondre aux besoins des militants.
- Des sessions sont toujours offertes sur demande dans le cadre du plan de travail sur la valorisation, la promotion et la préservation des services publics (VPP) ainsi que sur le fardeau de tâches.
- Continuer la promotion de la formation/réflexion « Travaillons ensemble pour aller de l'avant ».

## Volet consolidation et vie syndicale

La consolidation est en fait une aide à la gestion des différends au sein de la structure syndicale afin que tout le monde puisse effectuer son travail. La consolidation a pour objectif de régler des crises ou des problèmes importants qui nuisent au fonctionnement du syndicat et à sa vie syndicale. La demande pour une session de consolidation passe par le ou la conseillère de la Fédération et se fait en collaboration avec le ou la conseillère du SAMVR qui est attitrée au dossier. Une aide financière est octroyée au syndicat admissible à une telle démarche. Pour les syndicats de 50 membres et moins, les frais sont assumés par la CSN (par l'entremise du FDP) à 75 % et la FSSS à 20 %. Pour les syndicats de 51 membres et plus, 50 % des frais sont assumés par la CSN (par l'entremise du FDP) et l'autre 50 % est réparti entre la FSSS (1/3) et le syndicat local (2/3). Vous trouverez les informations nécessaires dans notre politique de remboursement.

Les demandes de consolidation sont discutées avec le ou la conseillère attitrée au dossier de la consolidation qui, elle, recommande à la FSSS et à la CSN d'accepter les dossiers après les avoir analysés. Depuis avril 2022, plus de huit demandes de consolidation ont été acceptées. Quelques dossiers, ne nécessitant pas de consolidation immédiate, ont aussi été transformés en formation/réflexion afin de tenter de trouver des voies de passage pour assainir les relations entre les camarades.

Les interventions les plus fréquentes en Consolidation et vie syndicale sont liées à des facteurs internes de fonctionnement et d'organisation du travail comme :

- le partage des tâches et des responsabilités au sein du comité exécutif ;
- la méconnaissance ou le non-respect des rôles de chaque membre du comité exécutif ;
- le fonctionnement du conseil syndical versus le comité exécutif ;
- la communication et le transfert de l'information ;
- le manque de civilité dans nos rapports collectifs ;
- le déploiement des services aux membres ;
- le partage des libérations syndicales ;
- la politique de remboursement des dépenses ;
- les conflits relationnels entre deux ou plusieurs membres du comité exécutif ;
- l'amélioration du fonctionnement des différentes instances du syndicat.

### PROJET DE LOI 15 ; UN INVITÉ QUE NOUS N'AVIONS PAS ENVIE DE VOIR À NOTRE TABLE

Le prochain mandat sera teinté par un gros projet initié par le gouvernement de la CAQ, soit le plan Dubé.

Ce projet de loi vise la centralisation et la privatisation, ce qui touche directement l'ensemble de nos

membres. Depuis la dernière fusion des établissements du réseau, nous avons travaillé à revoir nos modes d'organisation afin d'offrir un service efficient à nos membres, et ce, malgré des territoires souvent immenses et une gestion des ressources humaines centralisée et inefficace. D'ici l'actualisation du projet de loi, nous aurons du pain sur la planche, notamment pour ce qui est de la poursuite de notre travail de consolidation et de vie syndicale avec les membres. Nous devons analyser les points positifs et négatifs de nos modes de fonctionnement actuels afin de déterminer ce qui pourrait être applicable dans une nouvelle mégastucture. Qu'est ce qui fonctionnait bien sur le plan de la vie syndicale et est-ce possible de l'adapter à plus grand ? Beaucoup de questions sont pour le moment sans réponse, mais nous devons nous y attarder très bientôt afin d'être prêts pour bien représenter nos membres sur le terrain.

Malgré l'annonce du plan Dubé, la réorganisation des syndicats du secteur public se poursuit afin que les communications, l'information et la structure syndicale favorisent une décentralisation tout en nous assurant d'une coordination des activités. Nous devons nous assurer que des services de proximité soient disponibles et qu'il y ait des lieux d'échanges et de débats pour préserver la démocratie et assurer le maintien d'une vie syndicale saine. Retrouver le sentiment d'appartenance à notre syndicat.

Le plan Dubé aura aussi un impact sur les secteurs privés ; il faudra travailler à nous mobiliser afin de défendre nos acquis. Nous devons aussi poursuivre la préparation et l'application des plans de travail en tenant compte des caractéristiques propres à chaque secteur afin d'assurer une vie syndicale rassembleuse et une bonne mobilisation, que ce soit au sujet des négociations ou du plan Dubé lui-même.

Un mandat chargé sur le plan de la vie syndicale, mais un défi que nous saurons relever tous ensemble !

## INFORMATION ET RECHERCHE

Le fait saillant de ce mandat est sans contredit la venue du « plan santé » puis du plan Dubé du ministre Dubé venant chambouler, une fois de plus, le réseau de la santé et des services sociaux. Dans un premier temps, beaucoup de travail a été réalisé afin de faire connaître la vision de la FSSS pour le bon fonctionnement et l'accessibilité de nos réseaux public et parapublic : lettres ouvertes, tracts, vidéos, etc. Le conseiller qui travaillait à l'information/recherche a également contribué à l'organisation et à la visibilité des *Mardis d'action politique*, nouvel espace unitaire de mobilisation et d'action sur les dossiers de luttes sociales de la FSSS, communément appelé le deuxième front.

Le dossier de la privatisation et des actions en faveur d'une refondation de nos réseaux pour le bien commun a été plus que jamais d'actualité. À la suite du dépôt du plan Dubé, de nombreuses actions et plusieurs outils ont été développés à la Fédération ainsi qu'en collaboration avec le Service des communications de la CSN, et d'autres encore avec la Coalition Solidarité Santé.

À ce sujet, notons que nous avons continué d'assumer un rôle de coordination à la Coalition Solidarité Santé jusqu'à mi-mandat. Par la suite, une nouvelle conseillère à l'information/recherche a pris le relais, non plus à la coordination, mais plutôt en participant entre autres au comité démocratie de la Coalition qui vise un réseau de la santé et des services sociaux public, universel, gratuit, accessible et démocratique.

Dans le contexte du Front commun et de l'absence de maraudage dans le secteur public, un des faits saillants de ce mandat est sans aucun doute une plus grande volonté de travailler en intersyndical afin d'accroître notre visibilité et notre rapport de force.

Le dossier du maintien de l'équité salariale pour les préposé-es au retraitement des dispositifs médicaux

(PRDM) et du personnel de bureau et de l'administration est un bon exemple du leadership dont a su faire preuve la FSSS. De nombreux outils ont été développés dans le cadre de la campagne « 11 ans (puis 12 ans) à attendre, ça suffit ! », que ce soit la production de plusieurs capsules vidéos, de vox pop, de communiqués pour souligner les actions régionales, billets de blogue, tracts, tentes de bureau, foulards, etc. De nombreux liens ont également été faits avec Mme Christine Labrie, responsable des dossiers du Conseil du trésor à Québec solidaire. À cela se sont ajoutées plusieurs sorties sur les nombreux retards de paiement du gouvernement. Plusieurs autres sorties publiques en intersyndical ont également été réalisées, que ce soit sur la planification de la main-d'œuvre ou encore certains titres d'emploi communs.

Tout au long du mandat, la stratégie de communication de la FSSS-CSN, en corrélation avec l'inversion de la pyramide, visait à valoriser le travail du personnel, à appuyer les revendications pour l'amélioration des conditions de travail et salariales, à augmenter les contacts avec les membres, à répondre aux besoins de la majorité des membres, à assurer la visibilité de la Fédération dans l'espace public et à assurer la coordination des communications interrégionales.

Nous devons continuer d'entrer en contact avec les membres avec plusieurs moyens de communication (infolettre, site Internet, réseaux sociaux, tracts, relations de presse, etc.).

Outre la poursuite des activités régulières comme la mise à jour du site Internet, la gestion des réseaux sociaux et les relations avec les médias en général, les réalisations du Service de l'information/recherche sont à souligner notamment pour la mise à jour de la nétiquette de la Fédération, de même que la mise à jour d'outils utiles comme le fascicule « Bienvenue dans votre syndicat ».

L'appui aux syndicats locaux s'est poursuivi aussi bien pour les soutenir auprès des médias que pour les conseiller dans les moyens de communication à adopter pour informer les membres. Plusieurs formations ont d'ailleurs été offertes comme celles sur les médias sociaux, les sites Internet, les relations avec les médias, la prise de parole en public ou la création de sondages.

Une attention particulière a ainsi été donnée à la valorisation des différents secteurs et titres d'emploi, et ce, autant dans les secteurs privés que public. D'ailleurs, une nouveauté dans ce mandat a été de souligner les différentes journées et semaines des emplois, également dans les secteurs privés. De plus, de nombreux outils ont été produits dans le cadre du maraudage des secteurs des RI-RTF, des CPE et des RSGE, entre autres, pour souligner le travail essentiel de nos membres auprès des enfants.

Une campagne de valorisation du secteur préhospitalier, comportant trois vidéos, a également été réalisée. Hautement réaliste, l'originalité de cette production est qu'elle a été conçue par et pour les travailleuses et travailleurs du secteur préhospitalier, répartitrices médicales d'urgence et paramédics réunis.

Le dossier des assurances et de la promotion de la pharmacie syndicale en ligne Picard & Desjardins a également bénéficié d'un appui important du Service de l'information/recherche. Plusieurs petites vidéos, articles, présentations pour les réseaux sociaux, sondages, envoi de cyberlettres, cartes de visite, etc. avaient pour but de faire connaître les bonnes pratiques en lien avec l'achat de médicaments afin de réduire le coût de nos assurances collectives.

Avec la mise en place du régime intérimaire en santé et sécurité du travail, l'information/recherche a été mise à contribution afin de rendre accessibles les contenus des Mardis SST qui ont eu lieu chaque deux semaines.

Plusieurs éditions du journal *Sans arrêt* ont également été produites, en collaboration avec le comité SST, pour souligner les bons coups de nos syndicats. Une vidéo a également été réalisée afin de souligner le 28 avril, journée de commémoration internationale en mémoire des personnes blessées ou décédées à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Dans le dossier SST, nous devons aussi souligner les nombreuses sorties publiques pour veiller à la protection des membres face à la Covid-19.

Outre la participation au comité de coordination d'action politique, la conseillère au Service information/recherche a poursuivi le travail de recherche dans le but de constituer des « dossiers médias » pour faire connaître le personnel que nous représentons. À cela, nous avons ajouté plusieurs Questions de la semaine du Comité de coordination d'action politique dont le but était également d'obtenir l'opinion des membres sur plusieurs enjeux. Nous avons poursuivi ces objectifs en accentuant l'utilisation des infolettres pour joindre directement un grand nombre de nos membres.

## JURISPRUDENCE ET ACCOMPAGNEMENT

Le rôle du conseiller attribué à la jurisprudence consiste à apporter un soutien technique aux membres de l'équipe pour tout ce qui concerne la jurisprudence, l'interprétation des conventions collectives, les demandes d'avis juridique, les deuxièmes avis sur les demandes de pourvoi en contrôle judiciaire des sentences arbitrales et sur les décisions des syndicats de procéder ou de ne pas procéder jusqu'à l'arbitrage avec un grief.

De plus, il représente la FSSS-CSN au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de la santé et des services sociaux. À cet égard, il veille notamment au bon déroulement de l'attribution des mandats d'arbitrage aux réunions du Greffe qui se tiennent

environ dix fois par année. Il participe également à la négociation des ajouts et des retraits d'arbitres à la convention collective nationale du secteur public.

Par ailleurs, le responsable du dossier jurisprudence, en collaboration avec d'autres conseillères et conseillers, a été sollicité pour travailler sur plusieurs dossiers d'envergure comme les litiges découlant des arrêtés ministériels pris en vertu de la *Loi sur la santé publique* ou encore l'implantation des différentes phases de la *Loi 25<sup>1</sup>* et plus récemment, le projet de loi fédérale *C-47<sup>2</sup>*.

De plus, nous avons participé à la préparation de résumés de jurisprudence afin de mettre au diapason les conseillers et conseillères syndicales avec l'évolution du droit.

## ACCOMPAGNEMENT

Au cours du dernier mandat, étant donné la réalité du renouvellement de la main-d'œuvre, le rôle d'accompagnement a pris une place considérable dans les fonctions du conseiller à l'accompagnement.

Le rôle d'assistance professionnelle consiste essentiellement à accompagner les conseillères et conseillers qui en font la demande dans la préparation d'un dossier d'arbitrage, lors de représentations devant le Tribunal administratif du travail et même d'accompagnement lors d'une audition, et ce, dans une perspective formatrice.

Enfin, nous avons été appelés à intervenir dans différents dossiers impliquant la négociation de règlement ou encore à effectuer des enquêtes en matière de harcèlement psychologique ou sexuel.

<sup>1</sup>. Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels  
<sup>2</sup>. Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 28 mars 2023

La récente implantation du nouveau programme de mentorat offert par la CSN porte déjà ses fruits auprès de l'équipe de la FSSS-CSN et permettra dorénavant au conseiller attitré à la jurisprudence et à l'accompagnement de fournir une assistance plus ciblée.

## RÉGIME DE RETRAITE DU SECTEUR PUBLIC (RREGOP) – COMITÉ DE RÉEXAMEN DU RREGOP – SECTEUR SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX/APPUI

Le comité de réexamen du RREGOP est composé de deux représentants syndicaux, dont un de la Fédération, et de deux représentants patronaux provenant du CPNSSS et du Secrétariat du Conseil du trésor. Rappelons que le comité de réexamen a trois mandats soit :

- 1 Étudier les demandes de réexamen qui relèvent de sa juridiction ;
- 2 Confirmer, invalider ou rendre la décision qui aurait dû être rendue selon lui ;
- 3 Justifier et commenter sa décision par écrit au requérant et, s'il y a lieu, à Retraite Québec.

Depuis le dernier congrès, le comité a poursuivi l'analyse des dossiers au cours de ses nombreuses séances de travail.

De plus, le conseiller responsable du dossier RREGOP à la Fédération a également appuyé les conseillers et conseillères dans le traitement des dossiers de congédiement ou dans l'application de sentences arbitrales impliquant des ententes

relatives au RREGOP, notamment en s'assurant de leur conformité. De plus, il exerce son rôle-conseil en avisant l'équipe provinciale des développements ou modifications au RREGOP ou de son application.

## ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DU SECTEUR PUBLIC

L'équipe de négociation, c'est quatre conseillers syndicaux et une employée de bureau qui sont affectés à temps plein et de manière continue à la négociation et à la coordination des affaires touchant le secteur public.

Outre la négociation, nous sommes notamment responsables :

- des comités interrondes prévus aux différentes lettres d'entente de la convention collective ;
- des interactions avec le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) ;
- des questions qui découlent de la convention collective nationale et qui ont une portée nationale ainsi que des litiges qui pourraient en découler ;
- les services essentiels ;
- de l'équité salariale.

Au cours du dernier mandat, trois nouvelles personnes ont joint l'équipe de négociation. Également, comme dans le dernier mandat, en raison de la conjoncture sans précédent liée à la pandémie et des deux rondes de négociation successives, la répartition du travail au sein de l'équipe de négociation du secteur public a changé. En ce sens, un partage différent a mené les membres de l'équipe à travailler en collégialité sur plusieurs dossiers.

Au cours de ce mandat, c'est sans équivoque le renouvellement de la convention collective nationale du secteur public qui a occupé la plus grande partie du temps de l'équipe de négociation. La préparation de la consultation, le contenu de la négociation et les services essentiels, sous leur nouvelle mouture dans le Code du travail, ont été au cœur des travaux.

Qui plus est, la conjoncture (l'émission par la CNESST de plusieurs décisions, la continuité de l'exercice de 2015, la continuité du processus de 2020, des ententes...) a fait en sorte que le dossier de l'équité salariale a pris beaucoup de place dans le dernier mandat.

Depuis le dernier congrès, l'équipe de négociation a dû composer avec les nombreux défis et problèmes résultants de la pandémie et de sa fin, et ce, à l'égard des conditions de travail applicables dans le réseau de la santé et des services sociaux. De nombreuses interventions ont été faites auprès du CPNSSS, notamment en lien avec l'imposition de conditions de travail par le biais des arrêtés ministériels ou, depuis la fin de la pandémie, par le biais de directives.

L'équipe a également apporté un soutien aux conseillères et conseillers syndicaux desservant des syndicats du secteur public en matière d'interprétation de la convention collective nationale.

## VALORISATION, PROMOTION ET PRÉSERVATION DES SERVICES PUBLICS (VPP) ET SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)

Dans le mandat qui s'achève, ce ne sont pas les défis qui ont manqué ! En effet, alors que nous sortions peu à peu de l'intense période pandémique, nous avons adopté, lors du dernier congrès, des résolutions et des recommandations fortes et ambitieuses, tant en matière de valorisation, de promotion et de

préservation des services publics (VPP) que de santé et sécurité au travail (SST), dans une perspective d'un retour à une certaine « normalité ».

Les plans de travail qui en ont résulté ont été réalisés, pour l'essentiel, quoique certains éléments ont dû être reportés au mandat qui vient, résultat d'une priorisation qui s'est imposée en raison des circonstances.

En effet, comme il est malheureusement survenu à nombre de reprises au cours des dernières années, un gouvernement majoritaire (bien qu'élu par une minorité d'électeurs et électrices) s'est lancé, malgré le large consensus qui s'y opposait, contre toute logique et au mépris des leçons apprises durant la pandémie, dans une énième réforme centralisatrice, antidémocratique et proprivatisation du réseau de la santé et des services sociaux. C'est donc une nouvelle réforme qui menace une fois de plus l'avenir du caractère public de notre système, déjà mis à mal par les années de politiques néolibérales, de privatisation et d'austérité, qui a rendu nécessaire la priorisation de certains aspects de notre action syndicale.

Avant d'examiner le tout plus en détail, il est important de réaliser qu'au cours des 20 dernières années, nos réseaux publics ont constamment été déstabilisés – et par le fait même notre action syndicale – par des réformes et des contraintes budgétaires, sans parler des ratées majeures en matière de planification de la main-d'œuvre. Ce contexte nous a entraînés dans d'incessantes réorganisations à mener en contexte de résistance contre des politiques qui heurtent nos valeurs syndicales. Où en serions-nous aujourd'hui si les gouvernements s'étaient plutôt employés à construire et solidifier les services publics au lieu de les affaiblir, et ce qu'un tel contexte nous aurait permis de réaliser comme organisation syndicale, au sujet de nos priorités. Nous y reviendrons.

## VPP

L'essentiel des actions de la FSSS-CSN en matière de valorisation, promotion et préservation des services publics (VPP) ont porté sur le Plan santé du ministre Dubé, puis sur le plan Dubé, la loi cyniquement intitulée *Loi visant à rendre le système de santé et de services sociaux plus efficace!*

Déposé en mars 2022, le Plan santé du ministre Dubé se voulait la réponse gouvernementale à la fragilité du réseau qui s'était révélée durant la pandémie. Dépourvu d'une vision claire et structurante, le Plan santé était axé sur une série de mesures plus ou moins désarticulées qui visaient à agir sur une série d'enjeux spécifiques, sans toutefois cibler les grandes problématiques du réseau (impacts des réformes précédentes, mal-financement, pénurie de personnel, centralisation, place du privé en santé, statut et rôle des médecins, désorganisation dans l'accès à la première ligne, faiblesse de la prévention, reculs démocratiques, etc.), exercice empreint d'aveuglement volontaire, en quelque sorte.

Pendant les mois qui ont suivi, nous avons été occupés par les nombreuses consultations effectuées par le MSSS portant sur les différents aspects du Plan santé au sujet desquels nous avons fait de nombreux travaux et de nombreuses représentations, qui sont restées pour l'essentiel sans réponse, alors même qu'on nous refusait la possibilité de faire des représentations sur les aspects les plus fondamentaux (la privatisation, la centralisation, la démocratisation et la prévention) que nous avons adoptés en conseil fédéral.

Plus fâchant encore, en même temps que se déroulaient ces « consultations », le ministre et le gouvernement élaboraient, derrière des portes closes et en catimini, le projet de loi que nous connaissons aujourd'hui et qui allait être déposé en mars 2023. Par ce projet de loi, le gouvernement ambitionnait de réformer une fois de plus le réseau de la santé et des services sociaux

sur des bases diamétralement opposées à celles que nous avons identifiées, tout en nous plaçant face à la possibilité d'un nouveau branle-bas de reconfiguration syndicale. On avait affaire à du costaud!

Même si les consultations, portant sur le Plan santé au cours de l'année précédant le dépôt du plan Dubé, n'ont pas donné directement de résultats probants, les travaux menés au cours de cette période n'auraient pas été faits pour rien, constituant aujourd'hui des éléments importants de la perspective qui se présente. En effet, souvenons-nous qu'en réaction au dépôt du Plan santé, la FSSS adoptait en juin 2022 une résolution à l'effet de demander que le gouvernement institue des États généraux. La CSN, quelques mois plus tard, adoptait une résolution similaire.

Aussi, les consultations portant sur le plan Dubé nous ont permis d'actualiser nos réflexions sur différentes facettes de la santé et des services sociaux. Surtout, comme toutes les organisations syndicales du secteur de la santé étaient consultées en même temps, cela a permis de consolider la collaboration entre organisations syndicales du secteur ainsi qu'avec divers alliés. Les bases de l'élargissement de nos alliances étaient jetées.

Dès le premier jour du dépôt du plan Dubé, nous avons été à pied d'œuvre pour en analyser les plus de 1000 articles, et avons établi une liaison avec les partis d'opposition à l'Assemblée nationale pour tenter d'influencer son contenu. Nous avons participé aux consultations particulières et avons suivi minutieusement son examen article par article. Dès le début du processus, et tout au long par la suite, nous nous sommes toutefois rendus à l'évidence : s'il allait peut-être être possible d'arracher ici et là des modifications plutôt cosmétiques au projet de loi, sur l'essentiel, le ministre et le gouvernement allaient tenir la ligne, persister et signer ce qui allait être une autre mauvaise réforme qui prend une fois de plus la forme d'un sabotage de nos services publics.

Déterminés, nous nous sommes alors donné un plan d'action comportant des perspectives à court, moyen et plus long termes ; la lutte pour le maintien du caractère public du réseau étant à la croisée des chemins.

Dès le 1<sup>er</sup> mai 2023, en application de nos orientations portant sur le renversement de la pyramide, le comité de coordination et de l'action politique (le CCAP) a lancé ce qui se voulait le moyen principal de coconstruire collectivement et dynamiquement notre résistance en mettant en place les Mardis d'action politique (MAP).

C'est donc à travers ces MAP que nous nous sommes collectivement informés de la réelle nature du projet de loi, que nous en avons fait ensemble l'analyse, afin d'être en mesure de dégager une vision et une compréhension commune qui allaient nous permettre de produire des outils d'information et de sensibilisation pour nos membres et la population. C'est aussi à travers ces MAP que nous avons organisé et structuré notre action politique, notamment à travers les formations *Labor notes* qui ont été offertes, et à travers la mise en place de comités locaux d'action politique et de réseaux d'alliances régionales. Enfin, c'est à travers ces MAP que nous poursuivons l'animation et le soutien de notre action politique en continu, action politique que nous souhaitons être efficace, forte et pérenne. Les bulletins résumant chacun de ces événements, incluant LS références et outils cités, peuvent être consultés sur le site Internet de la FSSS.

Pour y arriver, nous avons pu compter sur des forces qui nous distinguent, la FSSS et la CSN. En effet, la présence de la FSSS, et de la CSN, à travers ses conseils centraux, dans toutes les régions, nous permet d'assoir nos alliances sur des bases solides et de couvrir l'ensemble du Québec. Nous pouvons ainsi jouer un rôle important dans l'animation d'alliances fortes dans toutes les régions. Nos services confédéraux nous permettent de pouvoir alimenter notre structure d'action politique avec des analyses variées

et éclairées et de soutenir l'action et la mobilisation dans nos milieux. Enfin, une coopération confédérale en santé et services sociaux et en matière des services de garde éducatifs existe via des groupes de travail confédéraux.

Notre structure d'action politique, quant à elle, peut être mise à profit pour faire rayonner et donner vie à nos campagnes, par exemple la campagne confédérale *Vraiment publique*, pour mettre en action nos membres dans toutes les régions, ou pour alimenter les services de la CSN avec la réalité et le pouls du terrain. Plus nous serons nombreux à investir cette force d'action politique, plus nous serons formés et outillés pour rejoindre nos membres, la population, intervenir pour bloquer des projets de privatisation, plus à même nous serons de faire advenir le projet syndical que nous portons.

Plus largement, nos alliances avec les autres organisations syndicales en santé et services sociaux, mais aussi avec les groupes de défense et les groupes communautaires, à travers la Coalition Solidarité Santé et la Coalition Main rouge, ou avec des alliés naturels comme les Médecins québécois pour un régime public (MQRP), l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), le Mouvement démocratie nouvelle (MDN), pour n'en nommer que quelques-uns, nous placent dans une perspective favorable pour la suite de notre action.

En somme, la FSSS s'est donné les moyens de jouer activement et pleinement son rôle en matière d'action politique, ce qui nous place aujourd'hui devant quelques perspectives favorables.

## QUELQUES PERSPECTIVES

La récente réforme change radicalement la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux, notamment, la reddition de comptes, l'accès aux

données, la planification stratégique, etc. Il nous faudra bien comprendre le tout et identifier où se trouvent les nouveaux leviers de pouvoir dans ce réseau reconfiguré. Par exemple, avec quelles données pourrions-nous suivre l'évolution du réseau, de l'accès aux soins et services, des coûts? Comment pourrions-nous investir ou interpeller les nouveaux lieux de pouvoir pour faire valoir notre point de vue? Comment fonctionneront les nouveaux mécanismes de plaintes? Comment pourrions-nous efficacement proposer des alternatives publiques aux projets de privatisation? Comment nous assurer d'une bonne planification de la main-d'œuvre dans le public? Ces quelques exemples mettent en lumière la nécessité de revisiter nos formations VPP et de développer de nouveaux moyens et outils qui renforceront notre structure d'action politique.

Aussi, le développement et le renforcement de notre structure d'action politique revêtiront une importance capitale dans le mandat qui vient. Nous comptons notamment mettre en réseau, en continu, nos ressources locales, régionales et provinciales d'action politique pour animer et soutenir cette action. Les nouveaux outils technologiques qui sont à notre disposition nous permettront d'atteindre cet objectif.

Nous comptons aussi rendre disponible régulièrement la formation Labor notes, qui représente très bien l'approche que nous proposons, à savoir le développement d'une force d'action politique décentralisée et autonome qui s'appuie sur un leadership et des moyens propres permettant la réalisation d'initiatives locales et régionales. À la centralisation qu'on nous impose, nous souhaitons répondre par une décentralisation de notre action politique.

Plus globalement, la reconnaissance du caractère féministe de la lutte que nous avons à mener et qui a pris forme et s'est ancrée, lors du mandat qui s'achève, et ce, grâce au leadership de la FSSS, constitue un jalon primordial dans la lutte que nous devons

mener lors du prochain mandat. En effet, les réformes successives et l'austérité, qui se présentent à nouveau, ont surtout eu des effets délétères sur les femmes, majoritaires à titre de travailleuses, usagères et proches aidantes. La mise en marche d'un vaste mouvement de protestation féministe et inclusif serait susceptible d'ébranler le gouvernement. C'est une dimension de notre lutte que nous nous proposons de mettre résolument de l'avant, car si survient un redressement majeur en faveur du projet que nous portons collectivement, c'est sans doute une des voix les plus fortes à faire entendre.

De manière générale, nous sommes dans une phase d'effervescence sociale et de redynamisation des mouvements sociaux progressistes qui nous rappellent l'ère de la lutte aux Libéraux au temps de l'austérité, des partenariats public-privé (PPP) et de la réingénierie de l'État. Comme ça a été le cas à l'époque, la FSSS a un rôle majeur à jouer, un leadership stratégique et opérationnel à exercer, non seulement à travers l'implication et l'action de ses membres, mais aussi à travers l'influence sociale que nous devons renforcer, et à travers l'implication ou le soutien dont nous devons faire preuve auprès de nos alliés. En ce sens, des actions doivent être prises et le tout fera l'objet de discussions dans le cadre du présent congrès et des instances qui suivront.

Comme évoqué en introduction, nous devons notamment nous demander, comment nous pouvons collectivement inverser la tendance des 20 dernières années, qui résulte en une forme de perte de contrôle de notre action syndicale, et qui nous dépossède de l'avenir de NOTRE réseau de santé et de services sociaux – un réseau qui nous appartient, du moins qui devrait nous appartenir. Comment pouvons-nous rallier nos alliés autour d'un projet commun, construire et mener une lutte unitaire autour de ce projet? Que devrait compter concrètement un tel projet? L'actualisation de notre projet d'États généraux pourrait-elle en constituer un jalon?

Nous devons nous demander comment se fait-il que sondage après sondage, une vaste majorité de la population appuie l'idée du caractère public de réseau, quitte même à devoir payer plus d'impôts, mais que des gouvernements majoritaires, mis en place par une minorité, aillent en sens contraire. Nos institutions démocratiques fonctionnent-elles bien? Nous devons aussi nous demander qui et comment influencer la population, notamment à la lumière de l'émergence des réseaux sociaux et à l'ère de la désinformation. Comment établir un dialogue pertinent et efficace avec nos membres et avec la population?

Nous devons aussi nous demander qui et comment on contrôle les nouvelles technologies, qui vont transformer radicalement du réseau de la santé dans les prochaines années. Nous avons le devoir de réaliser et d'anticiper – comme ça arrive de plus en plus souvent un peu partout dans le monde – que ce qu'on croyait absolument impossible – par exemple l'élection de Donald Trump – peut le devenir du jour au lendemain.

Nous avons la chance, à la FSSS et la CSN, de porter un projet en santé et services sociaux, dans le domaine des services de garde éducatifs à l'enfance qui est foncièrement et fondamentalement dans l'intérêt général de la population. Nous avons aussi la chance de compter une présence partout au Québec, de disposer de moyens importants, de pouvoir compter sur des militants ingénieux, dévoués, informés. En nous organisant efficacement, en nous déployant partout, en identifiant de nouveaux moyens de communiquer et d'influencer, en agissant sur les conséquences concrètes des politiques antiservices publics, mais aussi sur les causes plus systémiques, nous avons la force, et la responsabilité, de préserver ce qui constitue un acquis de civilisation précieux pour nous et pour la population. C'est avec cet objectif, ambitieux, que nous envisageons le mandat à venir, confiants que nous sommes en mesure de jouer un rôle déterminant dans les prochaines années.

## SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)

Il va de soi qu'en santé et services sociaux, dans les établissements publics, dans le secteur préhospitalier, le communautaire, de l'hébergement et autres milieux, ainsi que dans les services de garde éducatifs à l'enfance, pour être en mesure d'offrir des soins et des services de qualité à la population, le personnel qui y œuvre doit demeurer en santé, tant sur le plan physique que psychologique. Or, des années de malfinancement, de réformes centralisatrices, de mode de gestion inspiré de l'industrie privée combinés à une mauvaise planification de la main-d'œuvre et à une culture de prévention déficiente ont généré des milieux de travail malsains.

Année après année, les données sont claires. Les milieux de travail du domaine de la santé et des services sociaux, tout comme ceux des services de garde éducatifs à l'enfance, majoritairement composés de femmes, sont surexposés à des risques à la santé et à la sécurité au travail, et sont surreprésentés en matière de lésions physiques et psychologiques. Par ailleurs, des problématiques se démarquent dans nombre de milieux de travail, notamment l'exposition aux risques psychosociaux, et plus particulièrement la violence.

En début de mandat, la gestion de la pandémie a fait l'objet d'une priorité de tous les instants. Nous avons opté pour poursuivre les rencontres régulières avec nos syndicats pour soutenir la prise en charge syndicale de la prévention de la Covid-19. Des rencontres régulières ont aussi eu lieu avec les intervenants en SST de nos secteurs respectifs, notamment par le biais de notre association sectorielle; l'ASSTSAS.

Peu à peu, la pandémie se résorbant, nous avons entrepris, via le comité SST de la Fédération, de structurer chacun de nos secteurs pour favoriser la prise en charge de la prévention, mais aussi pour agir sur

les risques priorités par chaque secteur en application de notre plan de travail stratégique. Cela nous a notamment permis d'identifier la violence au travail comme un point commun à tous nos secteurs.

Par ailleurs, dans le secteur des centres de la petite enfance (CPE), un travail paritaire a été mené de concert avec l'AQCPE et l'INSPQ au sujet des risques psychosociaux; une priorité du secteur.

Afin de soutenir dynamiquement et en continu la prise en charge de la santé et de la sécurité au travail, nous avons lancé, au cours du mandat, nos Mardis SST, en application de notre volonté de renversement de la pyramide, et forts de l'expérience positive des rencontres systématiques tenues lors de la pandémie. Les bulletins résumant chacun de ces événements, incluant les références et outils cités, peuvent être consultés sur le site Internet de la FSSS.

C'est principalement par ce moyen que nous comptons poursuivre dans le mandat qui commence, que nous visons à agir directement sur les risques priorités dans les milieux de travail, soutenir la prise en charge, diffuser des contenus, proposer des outils, et ce, dans le but de renforcer notre action syndicale en prévention et de contribuer directement au développement d'une culture de prévention.

La sanction de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, en octobre 2021, la mise en œuvre du régime intérimaire prévue amorcée en avril 2022, combinées au plan Dubé, nous a obligés à prioriser nos actions en matière de SST.

Cette priorisation a notamment eu pour effet de repousser, en partie, l'actualisation des plans sectoriels SST au mandat qui vient. En application de ces plans, des activités spécifiques seront élaborées pour chaque secteur au cours du mandat qui débute, notamment avec la tenue des *Mardis SST*.

D'autres éléments ont dû être reportés, notamment tout ce qui a trait à la création de nouveaux contenus de formation et à la centralisation de l'information. La mise en réseau, en continu et de manière dynamique, de nos ressources SST, constituera un objectif central du prochain mandat.

Cette priorisation ne nous a toutefois pas empêchés de travailler sur un dossier commun à tous les secteurs, à savoir la prévention de la violence. Une grande enquête portant sur l'exposition à la violence et aux autres risques psychosociaux des travailleuses et travailleurs du réseau a été lancée à la fin du dernier mandat. Cette enquête nous permet non seulement d'identifier et d'évaluer le niveau d'exposition aux risques de violence pour l'ensemble du personnel, mais aussi de les différencier selon le milieu de travail, le sexe, l'origine culturelle, l'âge et l'identité de genre, ce qui nous permettra non seulement de mieux cerner le phénomène, mais d'avoir un tremplin pour exiger que le nécessaire soit fait pour purger les milieux de travail de toute forme de violence.

Bien entendu, le grand défi que nous avons dû prioriser au cours du mandat, et qui devra faire l'objet d'une priorisation pour le mandat à venir, est celui du déploiement des mécanismes de prévention et de participation prévus à la LMRSSST. Et à cet égard, c'est une révolution qui se dessine.

En effet, si le déploiement de ces mécanismes a représenté tout un défi lors de la période intérimaire de la modernisation, amorcée en avril 2022 et qui pourrait se poursuivre jusqu'à octobre 2025, le déploiement des mécanismes dans le cadre du régime permanent représentera un défi encore plus grand.

N'oublions pas que notre revendication, et il y a lieu d'espérer que nous aurons gain de cause étant donné les statistiques catastrophiques de nos secteurs, c'est d'obtenir des moyens et des mandats équivalents à ceux qui sont actuellement déployés dans les milieux

de travail des groupes prioritaires. C'est dire que nous aurons non seulement à déployer des centaines de comités paritaires de santé et de sécurité au travail dans nos milieux, à faire appliquer de manière intelligente et fonctionnelle la possibilité du multi-tablissements, à trouver des centaines de responsables en santé et sécurité au travail et des centaines de membres de comités paritaires SST, mais aussi à former ces personnes, à les soutenir dans leur rôle, dans le but que les programmes de prévention et les plans d'action qui en découleront parviennent à assainir les milieux de travail, et à instaurer une véritable culture de prévention dans nos réseaux. C'est tout un défi, mais aussi toute une opportunité.

De plus, avec la pandémie et la dynamisation de la prévention SST à la FSSS, nous devons de plus en plus souvent utiliser les recours prévus à la LSST, ce qui commande de développer du soutien et des outils. Par ailleurs, le nouveau régime comprend de nouvelles obligations en matière de violence familiale, conjugale et sexuelle, et met davantage l'accent sur les risques psychosociaux. En ces matières aussi, il nous faudra collectivement nous outiller et nous former. Et c'est la même chose pour les éléments relatifs à l'indemnisation et à la réparation, lesquels ont aussi fait l'objet de modifications législatives et réglementaires.

Pour y arriver, comme mentionné, nous comptons sur nos *Mardis SST*, sur la mise en réseau de nos ressources, sur la mise en place de nouveaux outils, mais aussi sur nos services CSN, notre présence dans toutes les régions, notre implication forte auprès de notre association sectorielle, l'ASSTSAS, ainsi que sur l'importante collaboration intersyndicale en SST, source importante de cohésion et d'efficacité, sur une matière que nous devons inévitablement travailler paritairement.

L'ASSTSAS, notamment, anime, à notre demande, des tables de travail paritaires dans les secteurs de la

santé et des services sociaux et une autre dans le secteur des services de garde éducatifs à l'enfance. Ce sera un moyen de favoriser un déploiement ordonné des mécanismes de prévention.

Tout est donc en place pour que les prochains mois et les prochaines années marquent un tournant majeur en matière de prévention en SST dans tous nos milieux de travail. Nous souhaitons mener ce chantier collectivement, dynamiquement, en nous collant sur les défis et priorités spécifiques à chaque secteur, de manière collaborative et continue. C'est cet esprit qui nous a animés lors du dernier mandat et qui nous animera dans celui qui débute.

## ASSURANCES COLLECTIVES

Au sujet des assurances collectives, rappelons que l'équipe des assurances de la Fédération est composée de deux conseillers qui travaillent en collaboration avec le comité des assurances. L'un d'entre eux exerce ses fonctions à partir de nos bureaux de Québec et l'autre dans les bureaux de Montréal.

Après la mise en place de la refonte du régime d'assurance (1<sup>er</sup> juillet 2021), lors du précédent mandat, le comité a continué à explorer les différents moyens de réduire les coûts des assurances collectives. Le début du présent mandat coïncide avec la mise en place du projet de pharmacie syndicale en janvier 2022. Nous avons convenu avec la pharmacie Picard & Desjardins d'appliquer les mêmes honoraires que les pharmaciens de la RAMQ. Nous avons rapidement constaté que la formule mise en place occasionnait certains coûts supplémentaires à nos membres pour les médicaments les moins coûteux, même si la formule proposée accordait des économies globales de 15 % pour le régime. Nous avons donc revu la formule avec les pharmaciens au cours du printemps 2022 afin d'en arriver à une pharmacie syndicale version 2,0 qui donne globalement les

mêmes économies pour le régime, mais qui permet à nos membres d'économiser dans la très grande majorité des achats de médicament à la pharmacie en répartissant de manière plus équitable la réduction de 15 % offerte par la nouvelle grille de prix de P&D. Nous avons également fait abolir la franchise de 5 \$ par médicament pour les approvisionnements de trois mois afin d'inciter les membres à adopter cette bonne pratique.

Au cours de l'année 2023, nous avons fait plusieurs présentations dans les assemblées régionales et dans les assemblées générales de plusieurs syndicats afin d'expliquer le fonctionnement de la pharmacie syndicale. Nous avons également produit plusieurs outils (vidéos, cartes d'affaires, affiches, etc.) afin d'aider les syndicats à promouvoir ces deux manières d'économiser. La formation *l'ABC des assurances collectives* et celle sur la pharmacie syndicale ont également été données à plus de 130 personnes en juin 2023 afin d'outiller les militants et mieux les préparer pour tenir des kiosques d'information.

Au cours de l'été et de l'automne 2023, nous avons procédé à un sondage auprès de nos membres afin de connaître leurs habitudes de consommation et de les sensibiliser aux bonnes pratiques à adopter afin d'économiser. Plus de 24 000 personnes ont répondu au sondage.

Tout au long du mandat, nous avons fait plusieurs interventions afin de dénoncer l'injustice et l'iniquité des coûts des médicaments, qui sont plus élevés, imposés aux régimes privés par rapport au prix pour les bénéficiaires de la RAMQ. Rappelons que ces prix sont fixés par le gouvernement et nous n'avons pas cessé de réclamer des solutions afin de réduire cet écart. Nous avons notamment rencontré plusieurs intervenants de Beneva et deux conseillers politiques du ministre Dubé afin de faire connaître le point de vue des assurés sur cette iniquité et sur le fait que la capacité de payer de nos membres est atteinte.

## SECTEURS PRIVÉS

Au niveau des secteurs privés de la Fédération, rappelons que nous avons des conseillères et des conseillers syndicaux attirés-es à chacun de ces secteurs (annexe C) pour la durée de la négociation et pour assurer la réalisation de différents travaux. Actuellement, la Fédération représente près de 200 syndicats totalisant plus de 25 000 membres provenant des secteurs privés. Nous pouvons affirmer que les syndicats des secteurs privés occupent une place de plus en plus grande au sein de la Fédération et que ces secteurs sont en pleine expansion.

## CENTRES D'HÉBERGEMENT PRIVÉS (CHP)

Les premiers mois du dernier mandat ont été consacrés à obtenir une prolongation des conventions collectives des syndicats ayant choisi de faire partie de la négociation coordonnée. Basé sur une seule revendication de 1 \$ l'heure d'augmentation pour un an de prolongation, ce choix stratégique était justifié par la volonté d'attendre la sortie de la pandémie avant de lancer le véritable renouvellement des conventions collectives avec des modalités claires et la possibilité d'établir un réel rapport de force. Près d'une cinquantaine de syndicats ont fait le choix d'adhérer à cette stratégie et plus d'une quarantaine ont atteint l'objectif. Malgré la simplicité et la justesse de cette revendication, beaucoup d'efforts et d'huile de bras ont dû être déployés pour y arriver.

Comme une année c'est vite passé, aussitôt terminée, une nouvelle ronde de négociation coordonnée a été lancée. Cette fois les éléments de coordination mis de l'avant étaient : une convention d'une durée de trois ans venant à échéance en 2025 ; 2,25 \$

En plus de l'ensemble des travaux normalement requis par le comité pour le renouvellement annuel des contrats d'assurance, nos deux conseillers syndicaux ont été en appui aux conseillers régionaux et aux syndicats dans la gestion des dossiers d'invalidité de longue durée des secteurs public, privés et RSGE. Les employeurs du secteur public sont de plus en plus imaginatifs afin de tenter de refilet les coûts des invalidités à notre régime d'assurance, ce support constant a pris une place importante au cours du présent mandat.

Nous avons également accompagné plusieurs de nos syndicats des secteurs privés dans la transition vers les nouvelles options d'assurance salaire prévues au contrat. Cette démarche est encore en cours.

Aussi, nous avons commencé des travaux avec le comité des assurances et la CSN, à l'automne 2023, en lien avec un possible maraudage du secteur public afin de nous assurer que le régime d'assurance soit compétitif avec les régimes des autres centrales syndicales du secteur de la santé.

## LA COORDINATION ÉLARGIE

Au cours du prochain mandat, la coordination élargie continuera à jouer son rôle dans la conception et le suivi des plans de travail issus des échanges et des discussions avec les membres de l'équipe provinciale. Ainsi, la coordination élargie continuera de fournir aux membres de l'équipe les outils pour la mise en application des décisions des instances et des décisions de l'équipe provinciale. Elle poursuivra son soutien aux nouvelles et nouveaux salarié-es et contribuera à leur formation. La coordination élargie ajustera sa composition, le cas échéant, en fonction des besoins.

l'heure d'augmentation minimale sur trois ans ; 18 \$ de l'heure minimum comme salaire pour tous les salariés à la fin de la convention collective et la mise en place d'un comité de santé et sécurité au travail.

Bien que certains syndicats soient toujours en négociation, 35 des 45 accréditations ayant fait le choix d'adhérer à la négociation coordonnée ont atteint les objectifs. Notons au passage la lutte exemplaire des camarades de la Villa d'Alma qui ont fait la grève pendant plus de trois mois pour obtenir le rattrapage salarial revendiqué et l'appui indéfectible des syndicats de la FSSS qui s'est traduit par une surenchère d'aide financière lors du conseil fédéral de décembre 2022 à Laval.

Au niveau de la vie syndicale, et malgré les efforts déployés lors du dernier mandat, force est de constater qu'il n'y a pas de changement significatif à ce sujet. Nous pouvons même affirmer que la situation s'est quelque peu aggravée. Le secteur des CHP est composé d'une centaine d'accréditations qui, sauf exception, sont organisées en syndicats régionaux et regroupent près de 4000 travailleuses et travailleurs. Nombre de ceux-ci sont aux prises avec, entre autres, des postes d'officiers vacants, un roulement important tant au niveau des officiers que du personnel, une moyenne d'âge élevée ainsi que des barrières de langue et de culture.

Devant ce constat et considérant que si nous ne faisons rien pour adresser ces problématiques la création d'un rapport de force sera très difficile à établir, la FSSS a mis sur pied un comité *ad hoc* dont l'objectif est de faire un diagnostic et de proposer des pistes de solutions pour améliorer la vie syndicale. L'échéance de ces travaux est prévue dans les prochains mois afin de saisir le congrès sur d'éventuels changements aux statuts et règlements de la FSSS et dans la perspective de commencer la prochaine ronde de négociation sur une nouvelle base et un nouveau rapport de force.

En terminant, deux dossiers nécessiteront notre attention au cours des prochains mois. Le premier est le changement de certification pour agir comme préposée aux bénéficiaires qui a comme conséquence d'allonger le délai pendant lequel une travailleuse ou un travailleur peut intervenir auprès d'un usager sans détenir les formations de PDSB et de RCR. Le deuxième est la transformation des CHSLD privés en établissements privés conventionnés. Au moment d'écrire ces lignes, une dizaine de conventionnements ont été confirmés alors que le gouvernement nous informe de son intention de procéder dans les 45 CHSLD privés présents au Québec d'ici la fin de son mandat.

## RESPONSABLES DE SERVICE DE GARDE ÉDUCATIF (RSGE)

À l'instar des autres secteurs privés, les premiers mois du dernier mandat ont été consacrés également au bilan de la dernière ronde de négociation et à gérer les directives qui provenaient directement du gouvernement en lien avec la pandémie de la Covid-19. Bien que nous n'ayons pas atteint tous nos objectifs, un bilan somme toute positif s'est dégagé de la dernière ronde de négociation.

Toutefois, malgré l'amélioration des conditions de travail de nos membres, l'exode des RSGE, et par conséquent la diminution du nombre de places n'a pas été freiné. L'encre de nos signatures n'était pas encore sèche que déjà nous dénonçons l'inaction du gouvernement et revendiquons une intervention afin d'améliorer de manière significative les conditions de travail de l'ensemble du secteur. Contexte et promesse politiques à créer des dizaines de milliers de places obligent, le gouvernement est une fois de plus intervenu pour modifier les conditions de travail, encore une fois sans passer par une table de négociation, en décrétant des mesures exceptionnelles pour augmenter la rémunération. Des incitatifs

financiers liés à l'engagement de maintenir un nombre de places disponibles ont été mis en place. Ces derniers combinés aux augmentations prévues à la convention collective ont fait augmenter la rémunération des RSGE de près de 30 %. Étrangement, sans affirmer « on vous l'avait dit », on note une légère hausse du nombre de ressources.

Sans nous en attribuer l'entière responsabilité, et bien qu'au final le résultat est aussi attribuable à des camarades d'une autre centrale, ce résultat prend en partie sa source dans le résultat de la négociation de 2015. Clairement, nos calculs étaient justes. Et une injustice fut enfin mise derrière nous.

C'est aussi à ce moment que le gouvernement a accepté d'ajouter un « E » à la suite du sigle RSG, et ce, afin de confirmer la mission éducative des milliers d'éducatrices œuvrant auprès de nos enfants dans leur milieu familial. Sans parler de victoire sur la reconnaissance de la professionnalisation de nos ressources, il s'agit d'un pas dans la bonne direction. Une revendication qui date de plus d'une dizaine d'années.

Par ailleurs, nous avons également profité de ces premiers mois pour terminer les travaux du comité ad hoc sur la révision de la structure syndicale du secteur des RSGE. Un excellent travail des militantes du comité, ainsi que des élues et des conseillères et conseillers de l'interéquipe, nous aura permis de mettre au vote dans chacune des accréditations la création d'un syndicat provincial des RSGE. Bien qu'elle ait reçu l'approbation d'une petite majorité, nous n'avons pu aller de l'avant avec cette proposition puisque le nombre d'accréditations y adhérant ne permettait pas d'atteindre le seuil critique annoncé. Une proposition de laisser sur table a donc été adoptée et nous sonderons les syndicats sur leur intérêt à reprendre ces travaux après la prochaine négociation.

La préparation de la prochaine ronde de négociation a, quant à elle, occupé le secteur depuis la dernière

année. Débuté à la fin de l'été 2022, le processus de consultation s'est terminé à l'été 2023. Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes à la veille du dépôt de notre cahier de revendications. Encore une fois, la reconnaissance concrète que nos membres font partie d'un continuum éducatif et la rémunération de nos ressources seront au cœur de la lutte qui s'amorce. Les conditions de travail actuelles, qui frôlent parfois celle des normes minimales, justifient à elles seules le coup de barre. Gageons que nous verrons souvent les dossards jaunes de nos RSGE dans les prochains mois.

En terminant, nous serons également à l'affût du développement d'un nouveau modèle de service de garde. Développer sous forme de projet pilote, ce nouveau modèle prévoit que des RSGE peuvent s'associer pour offrir un service de garde à partir d'un local, dans leur communauté, et non plus à partir de leur domicile.

## RESSOURCES INTERMÉDIAIRES ET RESSOURCES DE TYPE FAMILIAL (RI-RTF)

Dans le cas des RI-RTF, les premiers mois du dernier mandat sont aussi synonyme de bilan. La nouvelle entente collective a été signée en juillet 2021 et la réalisation du bilan a commencé dans les mois qui ont suivi.

Au début de 2022, le jugement Hardy est venu chambouler l'échiquier sur lequel se déroulent nos parties depuis la syndicalisation des ressources au début des années 2010. Bien que nous ne soyons pas à l'origine de cette contestation, nous nous sommes constitués comme partie intéressée et les camarades du Service juridique ont pu contribuer à cette grande victoire pour le secteur. Essentiellement, ce jugement invalide les articles 33 à 37 de la *Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources*

*intermédiaires* les concernant puisqu'ils portent atteinte à la liberté d'association. Il invalide également les articles 46 et 53 parce qu'ils portent atteinte au droit de grève sans donner un accès à un mécanisme véritable et efficace du règlement des différends, ce qui entrave le droit de négocier la rétribution et autres conditions d'exercice.

Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes en attente d'un arrêt de la Cour d'appel du Québec qui a entendu l'appel du procureur général du Québec sur le jugement Hardy. Dans l'éventualité où les conclusions de ce dernier demeurent, notre rapport de force s'en trouverait grandement augmenté. Cela permettrait aux ressources de négocier avec des nouvelles balises incluant la possibilité d'avoir recours à un processus de médiation/arbitrage et espérer des gains beaucoup plus significatifs. De plus, comme la loi qui encadre la syndicalisation des RSGE est similaire à celle des RI-RTF, les responsables des services de garde éducatifs pourraient bénéficier de ces avancées.

Un autre dossier découlant de la négociation a retenu l'attention du secteur dès les premiers mois du dernier mandat. Communément appelé « la somme globale exceptionnelle », ce dossier prend sa source dans la structure de rémunération des ressources qui prévoit que cette dernière est basée sur l'emploi comparateur des auxiliaires en santé et services sociaux (ASSS) présent dans le réseau public. Certains se souviendront que lors du règlement sur les plaintes de maintien d'équité salariale de 2010, il a été convenu que les titulaires du titre d'emploi ASSS, qui sont à prédominance féminine, ont été victimes de discrimination et devaient recevoir un correctif de leur salaire rétroactivement à 2010. Bien qu'elles ne soient pas visées par la *Loi sur l'équité salariale*, le ministère de la Santé et des Services sociaux a proposé une somme globale exceptionnelle aux ressources afin de leur octroyer un avantage équivalent à celui reçu par leur emploi comparateur. Malgré le fait que nous ayons

identifié quelques enjeux majeurs pour plusieurs de nos membres, et malgré nos tentatives d'améliorer le contenu de l'offre, nous avons dû nous résigner à procéder à sa signature à la fin de l'été 2023.

Depuis plusieurs mois, nos énergies sont maintenant dirigées vers le renouvellement de l'entente collective. Grand changement pour cette fois-ci; c'est en alliance avec la CSD que se fera la prochaine ronde de négociation. Après un exercice rigoureux ayant permis d'harmoniser nos cahiers respectifs, le projet commun de revendication a été déposé le 30 octobre 2023. Le cœur de la négociation sera également, pour ce secteur, l'augmentation de la rétribution. Contrer les impacts de la hausse du coût de la vie et la mise en place d'un mécanisme pour permettre de s'ajuster en temps réel feront partie des revendications. À défaut d'adresser ces enjeux majeurs, gageons que nous continuerons de constater le départ de plusieurs ressources et la difficulté d'en attirer des nouvelles dans la profession.

Un beau partenariat qui nous permettra de mettre en commun la force de près de 65 % des ressources de la province et de bénéficier des expériences et compétences des deux organisations. Autant le déroulement du processus d'harmonisation que celui des premières rencontres de négociation, nous amène à être positifs sur l'issue de cette négociation et laisse présager des gains significatifs.

En terminant, le secteur des RI-RTF s'inscrit également dans la réflexion sur son organisation, s'inspirant de la démarche réalisée dans les RSGE, un comité *ad hoc* a donc été mis sur pied afin de réfléchir aux différentes problématiques qui affectent la vie syndicale et proposer des solutions permettant d'y remédier.

## CENTRES DE LA PETITE ENFANCE (CPE)

*Aussi loin que l'on voudra y croire*

Rarement un slogan de négociation aura été aussi bien choisi! La période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022 aura été très importante pour le secteur des CPE. En effet, la négociation de la convention collective 2020-2023, dont le démarrage avait été fortement retardé par l'état d'urgence sanitaire, s'est finalement mise en branle à partir de février 2021. Ce n'est qu'en avril 2021 que nous recevions les premières réponses patronales et que la négociation a pu commencer. L'important problème de la pénurie de la main-d'œuvre et l'imposante charge de travail faisaient partie des enjeux les plus importants. Les mois d'avril à septembre 2021 furent donc utilisés pour bien enraciner nos demandes et développer notre rapport de force. Plusieurs actions ont été organisées et nous sentions la puissance de nos membres. En juillet 2021, le gouvernement soumet finalement une première réponse monétaire, et cela a permis, dès le mois de septembre suivant, de faire passer la négociation à une autre étape. La faiblesse de la réponse gouvernementale sur les principaux enjeux et les manœuvres antisyndicales (augmentation unilatérale du salaire des éducatrices par exemple), ont galvanisé notre mobilisation qui était déjà très forte. Le ras-le-bol était généralisé. Ainsi, nous avons dû travailler très fort pour amener le gouvernement à bonifier son offre, tant salariale que sur l'organisation du travail. Dix-huit jours de grève ont été nécessaires pour en arriver à un règlement satisfaisant. L'aspect très médiatique de cette négociation a été un facteur important. Le gouvernement négocie énormément sur la place publique et a tenté à plusieurs reprises de créer de la division pour arriver à ses fins.

Nous avons réussi à tourner cette exposition médiatique à notre avantage et ainsi à mettre le gouverne-

ment sur la défensive concernant les travailleuses qui ne sont pas éducatrices. La solidarité démontrée par un groupe fortement majoritaire qui décide de maintenir la lutte pour leurs camarades, qui en avaient grandement besoin, doit être le legs de cette mobilisation. Ainsi, nous pensons que la période de septembre à décembre 2021 a été une grande démonstration de l'immense force et de la très grande solidarité que l'on peut atteindre lorsqu'on milite à la CSN.

L'entente de principe nationale obtenue au début du mois de décembre 2021 a laissé place à la conclusion des ententes régionales de négociation. Quelques syndicats ont dû poursuivre leur lutte pour des enjeux régionaux, notamment au sujet des périodes de pause. Ces luttes ont aussi été couronnées de succès. La région de Montréal, malheureusement, a encore dû poursuivre sa lutte pour éviter des reculs majeurs tant au volet provincial que régional. Encore une fois, la mobilisation et la solidarité dont ont fait preuve les travailleuses des CPE ont eu raison des demandes de reculs patronaux.

Pendant cette période, les parties tentaient de finaliser les conventions. Ce n'est qu'en avril 2022 que la majorité des conventions ont été signées. La période interronde pouvait donc débiter. En effet, la convention collective se terminant le 31 mars 2023, il ne restait qu'un an pour mener à terme les quatre comités issus de la convention collective et pour vivre les nouvelles dispositions de la convention.

Notre processus démocratique pour établir le cahier de demandes nationales nous impose un calendrier assez serré. Ainsi, dès juin 2022, nous avons commencé les démarches en vue de la négociation suivante. Par conséquent, de juin 2022 au 1<sup>er</sup> avril 2023, nous avons fait les consultations requises et pouvons affirmer que nous étions prêts pour la ronde de négociation dès le 1<sup>er</sup> avril 2023. On ne peut pas en dire autant de la partie patronale qui s'est traîné les pieds pour préparer cette négociation! Il faut rappeler

qu'il n'y a aucun encadrement légal entourant la négociation des CPE, ainsi, pour créer la table provinciale, il est impératif que les employeurs soient aussi en accord avec celle-ci. Il faudra donc attendre à novembre 2023 avant de confirmer la création de la table provinciale. Au moment d'écrire ces lignes, la négociation n'est toujours pas débutée, et ce, malgré les besoins criants du secteur en termes d'attractivité et de rétention de la main-d'œuvre. Nous trouvons dommage que les employeurs et le gouvernement soient si peu proactifs pour tenter de trouver des solutions pour assurer aux CPE de la main-d'œuvre qualifiée en nombre suffisant, ingrédient nécessaire à un service de qualité.

La négociation qui devrait débiter va malheureusement tourner autour des mêmes enjeux que la précédente, soit l'attractivité et la rétention du personnel, la charge de travail et les exigences gouvernementales accrues, et ce, malgré les gains de la dernière négociation. En effet, le rattrapage salarial partiel pour les éducatrices n'a pas pu, à lui seul, régler les immenses problèmes dans les charges de travail. Cela dit, bien que la période interronde ait été très courte, nous croyons que plusieurs sujets boudés par les employeurs vont devenir des incontournables, soit le soutien aux éducatrices pour les enfants ayant des besoins particuliers, la concurrence du secteur public quant aux conditions de travail et la nécessité d'assurer des charges de travail saines. Sur l'ensemble de ces enjeux, nous sentons que les travailleuses seront encore au rendez-vous cette fois-ci et que la prochaine négociation sera à l'image de la dernière : unies, déterminées et solidaires.

## PRÉHOSPITALIER

Débutons le rapport des activités du secteur préhospitalier par rappeler que lors du précédent mandat de la FSSS, une partie des énergies avait été accaparée par les travaux du comité national de transformation

des services préhospitaliers d'urgence (CNTSPU). Dans le présent mandat, nous aurions dû constater des changements majeurs. Or, à part la menace d'introduire un ordre professionnel et une augmentation de la reddition de compte dans les contrats à budget, peu de changements notables sont au menu. Concernant ce dernier point, pour une première fois, nous avons eu accès aux contrats à budget des entreprises ambulancières autres que Urgences-santé, ce qui nous permettra d'effectuer notre travail en ayant un portrait plus réel de la situation des employeurs... Ce qui aurait dû, pourtant, être la pratique considérant que pratiquement l'entièreté du financement de ce secteur provient de deniers publics.

Au cours de l'automne 2022, nous avons été conviés à participer à une consultation sur la transformation des services préhospitaliers d'urgence. Une fois de plus, nous avons été en mesure de partager notre vision d'amélioration des services préhospitaliers. À ce jour, les actions concrètes se font toujours attendre.

En début de mandat, le secteur préhospitalier s'est engagé, de manière intensive, dans le renouvellement des conventions collectives. Les efforts déployés ont persisté et pris de l'ampleur au fil du temps. Ce n'est qu'en octobre 2022 que nous avons finalement réussi à signer l'ensemble des conventions collectives pour les paramédics affiliés à la CSN à travers la province.

Peu de temps après la signature des conventions collectives des paramédics, le personnel de soutien d'Urgences-santé a réussi à obtenir une entente de principe, acceptée lors d'une assemblée générale tenue à la fin du mois de novembre. Pendant ce temps, les négociations des répartiteurs médicaux d'urgence (RMU) sont dans l'impasse, les contraignant à déclencher une grève pour atteindre leurs objectifs. Après plusieurs mois de grève et de négociation, une entente de principe est finalement acceptée à Montréal, Québec et en Estrie.

## SECTEUR DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS ET COMMUNAUTAIRES

Ce secteur est composé d'une centaine d'accréditations, de près de 300 membres et il regroupe des syndicats d'horizons variés : établissements religieux, organismes communautaires de différentes missions, maisons pour femmes victimes de violence ainsi que Héma-Québec. Parmi les secteurs privés, c'est celui qui connaît la plus grande croissance en termes de nouveaux syndicats.

Pour ces syndicats, l'essentiel de nos actions concerne la négociation et la défense des conditions de travail de nos membres. Pour certains, la négociation est grandement influencée par les visions gouvernementales et est tributaire du programme de soutien aux organismes communautaires. D'autres doivent composer avec la décroissance du nombre de leurs résidences et le changement de vocation de leur établissement par des promoteurs immobiliers, alors que pour Héma-Québec, le renouvellement des conventions collectives se traduit par une seule et longue négociation continue depuis 2017 !

Comme il s'agit pour la plupart d'unités de négociation comportant un petit nombre de membres, nous tentons depuis quelques années d'intégrer les nouvelles accréditations dans des syndicats régionaux, ce qui permet de mettre en commun les ressources et de concentrer les énergies au développement du rapport de force. Considérant les résultats, nous estimons devoir poursuivre sur cette voie.

À la suite de la signature des conventions collectives des paramédics, un bilan avec des recommandations pour la prochaine négociation est adopté en conseil fédéral sectoriel. Les nouvelles conventions collectives, d'une durée de trois ans, arrivent rapidement à expiration, soit le 31 mars 2023. Dès la conclusion du bilan de la dernière négociation, le nouveau comité de négociation s'active pour préparer un nouveau cahier de demandes. Des sondages sont menés auprès des exécutifs des syndicats ainsi que des membres pour recueillir leur avis. Une fois les résultats compilés, un cahier de demandes est élaboré et soumis en assemblée générale. Une nouvelle négociation des conventions collectives pour les paramédics débute une fois que tout est entériné.

Parallèlement à ces travaux, le secteur a mis en place un comité *ad hoc* afin de documenter et d'explorer les pistes de solutions qui nous permettraient d'aborder le problème des horaires de faction encore présentes dans quelques régions.

Il est important de noter que le Syndicat du personnel de soutien de la Corporation d'Urgences santé (SPS) et les RMU ne sont pas en négociation simultanée, car la convention collective du SPS a une durée de cinq ans et vient à échéance en 2025.

En janvier 2024, l'évaluation des titres d'emploi *paramédic en soins primaires et paramédic en soins avancés*, convenue lors de la dernière négociation, est achevée. Sans surprise, des désaccords émergent entre les parties patronale et syndicale sur le rangement à attribuer à ces deux titres d'emploi. Face à l'absence d'accord, le Syndicat décide d'obtenir le rangement par le biais de la négociation de la prochaine convention collective.

## SERVICES CONFÉDÉRAUX

Nous travaillons en collaboration avec le Service de santé et environnement, le Service de recherche et de la condition féminine, le Service de soutien à la négociation, le Service de l'administration, module vérification, le Service de la syndicalisation, le Service d'appui aux mobilisations et à la vie régionale, le Service des communications et le Service juridique de la Confédération.

Le Service juridique contribue aux activités de formation de l'équipe provinciale. Ce même service émet des opinions juridiques sur demande et représente nos membres et nos syndicats devant les tribunaux judiciaires ou les tribunaux administratifs nécessitant un membre du Barreau du Québec.

Le Service de santé et environnement contribue au soutien de l'équipe provinciale pour tous les dossiers de personne accidentée du travail ainsi que la prévention. Le Service de santé et de l'environnement apporte aussi des conseils auprès de l'équipe de la FSSS à l'égard de leur grande expertise.

Le Service de la recherche et de la condition féminine contribue au soutien de l'équipe notamment avec les mémoires qu'on leur confie entourant les enjeux liés à la Fédération de la santé et des services sociaux. De plus, ce service effectue des travaux entourant les analyses financières et autorise les mandats de l'entreprise MCE qui apporte également son soutien aux syndicats de la Fédération.

Le Service de soutien à la négociation contribue au soutien de l'équipe dans le calcul et l'analyse des échelles salariales, dans la mise en application de la *Loi sur l'équité salariale* et nous aide aussi sur les enjeux liés au maintien ou à la mise en place de régimes de retraite dans les conventions collectives des syndicats.

Le Service des communications est impliqué principalement durant les périodes de négociation, tant du secteur public que des différents secteurs privés. Ce service nous offre sa précieuse collaboration, notamment lors des différentes campagnes confédérales, des campagnes sectorielles et des campagnes de changement d'allégeance syndicale.

Le Service de l'administration, module vérification, est largement sollicité par nos syndicats. Il apporte un soutien, une analyse et une expertise considérables aux syndicats qui souhaitent faire la vérification de leur comptabilité.

Le Service d'appui aux mobilisations et à la vie régionale (SAMVR) est un service incontournable pour les syndicats de la Fédération et l'équipe de salarié-es. Avec ce service, les syndicats sont en mesure d'avoir un meilleur rapport de force lors de leurs différentes luttes, lors de leur négociation ou dans le cadre de campagnes de changement d'allégeance. De plus, une ou un conseiller du SAMVR provincial est nommé en appui à la FSSS pour supporter chacune des campagnes mises de l'avant par la FSSS.

Enfin, le Service de la syndicalisation est un service de plus en plus présent au niveau des syndicats de la Fédération puisqu'il est le maître d'œuvre des campagnes de changement d'allégeance et en appui aux équipes de la Fédération et du SAMVR.

Le travail interéquipe à la CSN est, à notre avis, une des forces incontournables de notre organisation. C'est en unissant nos forces, à partir de nos différentes compétences et responsabilités, que nous sommes en mesure d'offrir de meilleurs services à nos membres.

## CONCLUSION

Pour terminer, vous ne serez pas surpris de lire que nous sommes très fiers du travail accompli par l'équipe de salarié-es de la FSSS. Nous avons été en mesure de relever les défis, et ce, grâce à notre solidarité, notre résilience et notre force combative qui ressort encore plus lorsque nous sommes confrontés à des situations hors de l'ordinaire. L'équipe puise sa force à travers ses syndicats, ses militantes et militants, ses élu-es et salarié-es qui la composent. Tous

ensemble pour un meilleur avenir. Et ne lâchons pas le combat pour la sauvegarde et l'amélioration de nos services publics ! Restons fidèles à nos valeurs et en synergie avec le mouvement syndical dans son ensemble : poursuivons le combat !

Pier-Olivier Angers et Martin Tremblay,  
Coordonnateurs de la FSSS



## ANNEXE A

### Extraits des Statuts et règlements de la FSSS

Fonctions et attributions de la coordination des services selon l'article 136 des Statuts et règlements de la FSSS

Dans le cadre des orientations votées par les instances :

- la coordination des services a pour fonctions principales de coordonner, planifier et surveiller la mise en application des négociations et des conventions collectives.
- Elle relève, dans l'exercice de ses fonctions, du comité exécutif;
- à cette fin, elle dirige, coordonne et planifie le travail des salarié-es de la Fédération;
- en application de l'article 7 des statuts et règlements de la Fédération, elle établit les mécanismes nécessaires pour que chaque syndicat affilié soumette à l'approbation de la Fédération tout projet de convention collective ou tout projet d'amendements à une convention collective à être négociée;
- la coordination des services présente au comité exécutif un rapport de ses activités et de celles du personnel employé par la Fédération.

Lorsque les circonstances l'exigent et lorsqu'elle le juge à propos, après consultation avec les intéressé-es, la coordination des services intervient directement dans les négociations collectives.

Elle fait également un rapport écrit à chaque congrès;

- toute plainte concernant les services doit être acheminée à la coordination des services, laquelle fera enquête et en informera le comité exécutif et le syndicat concerné.

## ANNEXE B

### Fonctions de la coordination selon la convention collective (art. 8,06)

Les principales fonctions de la coordonnatrice ou du coordonnateur sont les suivantes :

- assister le comité exécutif et les autres instances de l'organisation;
- préparer et organiser les réunions d'équipe;
- assurer le suivi des décisions prises lors des réunions;
- assurer les liens en vue d'une collaboration suivie avec les autres services et organisations du mouvement;
- s'occuper de l'apprentissage et de l'encadrement des nouvelles et nouveaux salariés;
- s'assurer que les salarié-es reçoivent la formation continue ainsi que l'information et la documentation nécessaire;
- coordonner et conseiller les salarié-es dans leur travail et s'assurer qu'il soit fait;
- étudier les demandes des syndicats et les problèmes de services (remplacements, surcharges, libérations pour formation, participation aux instances de la CSN, etc.) et prendre les décisions courantes dans le cadre de ses mandats;
- examiner les rapports d'activité et contresigner les comptes de frais;
- recevoir les plaintes concernant les salarié-es, faire enquête et rapport;
- sur demande, assumer la représentation de l'organisation aux fins de l'application de la présente convention, sauf au comité confédéral et au CPN;
- participer aux réunions du bureau confédéral de la CSN.

## ANNEXE C

### Liste des salarié-es incluant les services provinciaux de la FSSS

#### SERVICES RÉGIONAUX

##### 1A (04) - Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine

Édith Nicolas, employée de bureau  
(entente de service)

Jacinthe Cyr, employée de bureau (entente de service)

Benoit Cayouette, conseiller syndical

Mélanie Fortin, conseillère syndicale

Jean-Nicolas Latour, conseiller syndical

##### 1B (12) - Bas-Saint-Laurent

Caroline Deschênes, employée de bureau  
(entente de service)

Marie-Josée Fillion, conseillère syndicale

Robin Turcotte, conseiller syndical – retraité  
réembauché

##### 02 (13) - Saguenay-Lac-Saint-Jean

Sylvie L. Tremblay, employée de bureau

Fanny Landry-Lymburner, conseillère syndicale

Félix-Antoine Gagnon-Goulet, conseiller syndical

France Santerre, conseillère syndicale

Marie-Ève Gilbert, conseillère syndicale  
(remplace Valérie Bélanger)

##### 03 (11) - Québec-Chaudière-Appalaches

Valérie Lacasse, employée de bureau,  
poste « satellite »

Isabelle Savard, employée de bureau  
(remplace Diane Pouliot)

Julie Boudreault, employée de bureau

Andréanne Jourdain, conseillère syndicale

Christian Lachance, conseiller syndical

Léonie Bourbonnais-Himbeault, conseillère syndicale

Charles Paquin, conseiller syndical

André-Philippe Langis, conseiller syndical

Joey Van Houtte, conseiller syndical

Jade Godin, conseillère syndicale

Emmanuelle Miranda, conseillère syndicale

Vincent Baillargeon, conseiller syndical  
(remplace Raphaël Poirier-Goupil)

##### 04 - Cœur-du-Québec

Linda Christofferson-Dugré, employée de bureau  
(remplace Christiane Caron)

Julie Caisse, employée de bureau  
(charge interrégionale avec Lanaudière)

Émilie Ferguson, conseillère syndicale  
(congé de maternité)

Guillaume Dionne, conseiller syndical

Mathieu Gagnon, conseiller syndical  
(poste interrégional avec Lanaudière)

Marjorie Guay, conseillère syndicale

Molie Labonté, conseillère syndicale

##### 05 - Estrie

Caroline Roberge, employée de bureau  
(entente de service)

Noémie Ouellet, conseillère syndicale

Isabelle Simard-Giguère, conseillère syndicale  
(congé de maternité)

Maude Bilodeau, conseillère syndicale

Karine Michaud, conseillère syndicale

Émilie Aubin, conseillère syndicale

##### 6A - Montréal-Laval-Grand-Nord

Jade Vivier Brisebois, employée de bureau

Maude Péloquin, employée de bureau

Julie Chartrand, secrétaire de direction à la  
coordination

Nancy Laplante, employée de bureau à l'exécutif

Philippe Brissette, employé de bureau

Michèle Masson, employée de bureau

Natacha Dubey, employée de bureau

Pascale Castonguay, employée de bureau  
(remplace Gaëlle Vincent)

Brigitte Frenette, employée de bureau, retraitée  
réembauchée (remplace Julie Chartrand)

##### Poste employée de bureau vacant

Amélie Lafrenière-Gareau, conseillère syndicale

Jean-Pierre Daubois, conseiller syndical

Alexandre Phaneuf, conseiller syndical

Gilles Leblanc, conseiller syndical

Jacqueline Bernier, conseillère syndicale

Sylvie Pinard, conseillère syndicale

Chloé Houle, conseillère syndicale

Nathalie Belleau, conseillère syndicale

Jan Frans Ricard, conseiller syndical

Raphaël Gagné Vaillancourt, conseiller syndical

Stéphanie Hazan, conseillère syndicale  
(congé de maternité)

Claude Massé, conseiller syndical

Francis Gilbert, conseiller syndical

Mazhig Serkhane, conseiller syndical

Sophie Leclair, conseillère syndicale

Shanie Morasse, conseillère syndicale

Élisabeth de la Grave, conseillère syndicale

Florence Brabant-Sénécal, conseillère syndicale

Geneviève Lambert Pilotte, conseillère syndicale  
(remplace Hubert Forcier)

Karine Corneille, conseillère syndicale  
(charge interrégionale avec Montérégie)

Igor Hubin, conseiller syndical

Fannie St-Cyr, conseillère syndicale

Diego Moncada-Lacerte, conseiller syndical

Mélissa Abboud, conseillère syndicale

Ashley Dominique-St-Thomas, conseillère syndicale  
(remplace Sophie Leclair)

Noémie Pelchat, conseillère syndicale  
(remplace Stéphanie Hazan)

Angie Katherine Romero, conseillère syndicale

##### 6B - Laurentides-Lanaudière

Chantal Guindon, employée de bureau Laurentides

Julie Caisse, employée de bureau Lanaudière

Caroline Morin, conseillère syndicale Laurentides

Geneviève Moreau, conseillère syndicale Laurentides

Jeanne Trudeau, conseillère syndicale Lanaudière

Jennifer Germain, conseillère syndicale Lanaudière

Mathieu Gagnon, conseiller syndical  
(charge interrégionale avec Cœur-du-Québec)

Valérie Lapensée, conseillère syndicale Laurentides

Médéric Gervais, conseiller syndical Laurentides

Frédéric-Charles Labelle, conseiller syndical  
Laurentides

##### 6C - Montérégie

Dominique Tanguay, employée de bureau

Manon Dubois, employée de bureau

Fanny Cotnoir-Majeau, conseillère syndicale

Lise-Ange Parent, conseillère syndicale

Alexandre Joly, conseiller syndical  
(remplace Philippe Crevier)

Simon Christin, conseiller syndical  
(remplace François Demers)

Myriam Lagha, conseillère syndicale

Félix Olivier Bonneville, conseiller syndical

Karine Corneille, conseillère syndicale

**07 - Outaouais**

Julie Masson, employée de bureau

Jean-François Bruneau, conseiller syndical

Mireille Joly, conseillère syndicale

Mathieu Trépanier, conseiller syndical  
(remplace Xavier P. Laberge)

**08 - Abitibi - Témiscamingue-Nord-du-Québec**

Johanne Laplante, employée de bureau

Frédérique Beauchamp, conseillère syndicale

Mélissa Michaud, conseillère syndicale

Mathieu Audette, conseiller syndical

**09 - Côte-Nord**

Kate Harrisson, employée de bureau  
Baie-Comeau(entente de service)

Lina Crespin, employée de bureau Sept-Îles  
(entente de service)

Éric Lavoie, conseiller syndical Sept-Îles  
(congé de paternité)

David Julien, conseiller syndical Sept-Îles

Danny St-Gelais, conseiller syndical Baie-Comeau

**COMPTABILITÉ**

Daphnée Noël, secrétaire administrative

Jacinthe Rodrigue, secrétaire administrative  
(remplace Sara Doré)

Monica Daviau-Yelle, secrétaire comptable  
(remplace Cam Van Nguyen)

Gail Gagné, conseillère syndicale à la comptabilité

**POSTES PROVINCIAUX****Employées de bureau aux postes provinciaux**

Nancy Laplante, secrétaire de direction,  
comité exécutif, comités fédéraux, instances de  
secteur public, consolidation

Brigitte Frenette, secrétaire de direction,  
coordination, comité exécutif secteurs privés,  
assurances, VPP (remplace Julie Chartrand)

Géraldine Robert, employée de bureau, formation,  
consolidation, vie syndicale et SST

Pascale Castonguay, employée de bureau négociation  
secteur public (remplace Gaëlle Vincent)

Amélie Rivard, employée de bureau « numérique »

Valérie Lacasse, employée de bureau « satellite »

**COORDINATION ÉLARGIE**

Martin Tremblay, coordonnateur

Pier-Olivier Angers, coordonnateur

Geneviève Lambert-Pilote, information et recherche  
(remplace Hubert Forcier)

Baptiste Ricard-Chatelain, ajout à l'information  
et recherche

Xavier M. Milton, jurisprudence et accompagnement

Claudine Desrosiers, formation, consolidation  
et vie syndicale

Philippe Crevier, valorisation, promotion  
et préservation des services publics (VPP)  
et action politique

Mohamed Boussaïd, santé-sécurité au travail (SST)

Lydia Giguère, vie syndicale, consolidation et Pl 15

Audrey Lefebvre-Sauvé, porte-parole négociation du  
secteur public

**AFFECTATIONS PROVINCIALES**

David Santos, assurances secteurs public et privés

Stéphane Côté, assurances secteurs public et privés

Luc Bastien, équipe de négociation du secteur public

Louis-Martin Reid-Gaudet, équipe de négociation  
du secteur public

Nadine Rozon, équipe de négociation du secteur public

Xavier M. Milton, jurisprudence et accompagnement  
Dalila Badis, RI-RTF et RSG  
(remplace Sébastien Poulin-Fortin)

François Demers, CPE

Raphaël Poirier-Goupil, CHP  
(remplace Joanne Guertin)

Denis Sylvestre, préhospitalier

Claude Bosset, poste volant est (« Mary Poppins »)

Yanick Maheu, poste volant centre (« Mary Poppins »)

Vacant, poste volant ouest (« Mary Poppins »)

Mise à jour le 13 février 2024

**ANNEXE D****Liste des formations et les statistiques du 45<sup>e</sup> Congrès au 46<sup>e</sup> Congrès de la FSSS-CS**

Liste des sessions	S = nombre de sessions		P = nombre de participant-es		S		P	
	2021	2022	2023	2024	S	P	S	P
Délégué-es SITE	1	3	5	47	4	37		
Délégué-es Secteurs privés	2	47	5	76	7	109		
Fardeau de tâches								
Labor Notes					1	40		
Litiges I - français	10	56	9	74	13	126	1	12
Litiges I - anglais								
Litiges II - français	1	11	4	28	7	58	3	44
Litiges II - anglais	1	3						
Leadership syndical - français					3	24	2	24
Leadership syndical - anglais								
Invalidité - français	1	6	4	38	5	47		
Invalidité - anglais								
CPE - Négociation et négociation regroupée								
CPE - Convention collective			8	149				
CPE - États financiers								
CHP - Négociation coordonnée								
CHP - États financiers								
RI-RTF - Entente collective								
RI-RTF - Comité de négociations								
RSGE - Travaillons ensemble pour aller de l'avant			1	29				
RSGE - Entente collective								
PRÉHOSPITALIER - Convention collective			1	21				
Négociation des stipulations locales du secteur public								
Lettres d'entente et d'intention pour les exécutifs syndicaux								
VPP I								
VPP II								
Services essentiels - tournée 2023					10	124		
ABC des assurances			1	129				
Assurances et pharmacie syndicale					1	93		
Équité salariale - secteur privé								

S = nombre de sessions  
P = nombre de participant-es

Liste des sessions	2021		2022		2023		2024	
	S	P	S	P	S	P	S	P
Convention collective du secteur public (2020-2023)			31	361				
Médias sociaux								
<b>SESSIONS POUR LES SALARIÉ-ES LA FSSS – CSN ET SESSIONS THÉMATIQUES</b>								
Gestion des comportements difficiles								
Nouvelles et nouveaux salarié-es de la FSSS-CSN								
Règles budgétaires CPE								
RSG – Entente collective								
Médias sociaux (Équipe prov.)								
CISSS-CIUSSS pour PSC								
Stipulations locales et Convention collective nationale								
Communications								



# RAPPORT DU COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ



## CONJONCTURE

### Pandémie

**Le mandat a débuté avec la poursuite de la pandémie et l'arrivée du variant Omicron. C'est donc en mode gestion de la pandémie que s'est déroulée la fin d'année 2021 et le début de l'année 2022, qui fut difficile pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs de la Fédération.**

Malgré les efforts qui ont été déployés depuis le début de la pandémie, notamment avec les représentations faites auprès des différents ministères, de l'INSPQ et de la CNESST ; malgré les travaux effectués par le biais de l'ASSTSAS ; malgré une décision du TAT favorable au principe de précaution et reconnaissant le mode de transmission aérienne, force est de constater que des lacunes importantes dans l'application du principe de précaution et dans les moyens de contrôle déployés dans les milieux de travail ont persisté et persistent toujours. Ce sont des éléments que nous devons garder en tête pour la suite de nos travaux.

Le défi a été de composer avec le fait qu'en raison de la diminution des cas de contamination chez la population, nous avons observé un relâchement généralisé de la prévention et du port d'équipement de protection individuelle (EPI) dans la majorité des milieux de travail. En parallèle, dans les établissements de santé, les mesures de contrôle ont peu à peu été mises de côté avec délimitation des zones chaudes et tièdes. Dans les services de garde éducatifs à l'enfance, le port du masque est passé « d'obligatoire » à « recommandé », ce qui a accru l'exposition au risque.

C'est notamment ce qui a mené, en décembre 2021, à une hausse notable du cas d'infections au variant Omicron, hautement contagieux et virulent. Les

cas de Covid chez les travailleuses et travailleurs de nos réseaux se sont multipliés, et en raison de la Covid longue, nous risquons la catastrophe. Et ceci, malgré nos avertissements répétés depuis novembre 2021 à la PDG de la CNESST, Emmanuelle Oudar, et au ministre de la Santé, Christian Dubé.

De décembre 2021 à mai 2022, la FSSS a tenu 18 rencontres sur la Covid-19 avec nos syndicats pour les soutenir et afin de nous assurer que toutes les mesures nécessaires pour protéger nos membres soient mises en place.

Depuis, la FSSS a continué d'observer l'évolution de la maladie et à faire les représentations nécessaires auprès des autorités concernées.

### PROJET DE LOI 59 SANCTIONNÉ LE 6 OCTOBRE 2021

La *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, mieux connue sous le vocable LMRSST, le projet de loi 59, est, en matière de prévention de la santé et sécurité du travail, un gain majeur et un avancement significatif demandé depuis plusieurs années. Cette loi profitera par ailleurs à l'ensemble de nos 144 000 membres.

En effet, avant l'adoption de la Loi, l'ensemble des milieux de travail que nous représentons n'avait pas droit, en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), aux mécanismes de prévention auxquels les groupes prioritaires avaient droit, et ce, malgré les résultats catastrophiques en SST dans nos secteurs.

La poursuite de la mobilisation de la FSSS et de ses syndicats affiliés autour de la campagne CSN *Pour vraiment protéger tout le monde*, nous a donné raison.

La pression mise par la FSSS, ses membres, le travail de l'intersyndical en SST, le soutien de notre association sectorielle paritaire l'ASSTSAS et le travail acharné du Service de santé et sécurité du travail de la CSN, ont eu pour effet d'augmenter l'évaluation des niveaux de risques. En effet, au moment de l'adoption du projet de loi 59, l'évaluation des risques de nos milieux de travail tournait autour d'un risque moyen à faible, ce qui entraînait de moyens limités pour organiser la prévention dans nos milieux de travail.

Cependant, au moment d'écrire ces lignes, tout indique que notre demande à l'effet de bénéficier, dans le réseau de la santé et des services sociaux, des mêmes moyens que ceux déployés dans les milieux des groupes prioritaires, est en voie d'être réalisée. Ainsi, nos milieux de travail se verront reconnaître comme des milieux à risques importants. Ce serait, il va sans dire, un gain majeur pour l'ensemble de nos membres.

Également, la FSSS offre un soutien important aux conseillers et conseillères syndicales ainsi qu'aux syndicats pour faciliter la mise en œuvre de la LMRSST, laquelle deviendra pleinement en vigueur au plus tard en 2025.

Malgré un départ difficile dans certains secteurs, que ce soit en lien avec les interprétations de la Loi, l'arrivée tardive de guide de la part de la CNESST, des employeurs peu coopératifs et un manque d'effectifs dans les équipes syndicales locales, la FSSS déploie tous les moyens nécessaires pour que chaque syndicat ait réalisé ses travaux avant l'échéancier en 2025.

Bien que la FSSS se réjouisse des avancées importantes en matière de prévention pour ses membres, il est regrettable de voir que c'est tout le contraire en matière de réparation, au sujet de laquelle la Loi provoque des reculs importants. La mobilisation doit se poursuivre tant que nous n'aurons pas satisfaction à ce niveau.

La prévention étant au cœur des préoccupations de ses membres, le 45<sup>e</sup> congrès en a fait sa priorité.

Pour guider ses travaux, la FSSS a déposé et fait adopter, en conseil fédéral de juin 2022, ses orientations stratégiques relatives à la santé et la sécurité au travail et un plan de travail intégré provincial. Ce plan combine les travaux provinciaux, sectoriels et ceux du comité SST de la FSSS.

### OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Aux fins de rappel, les objectifs stratégiques que nous nous étions donnés sont :

- développer une vision commune du développement et du renforcement de la prévention en SST à la FSSS ;
- mener une démarche FSSS structurée, cohérente et méthodique sur la durée du mandat ;
- structurer la prise en charge de la SST dans tous les secteurs en s'adaptant aux réalités spécifiques et priorités de chaque secteur ;
- soutenir la mise en œuvre des plans de travail sectoriels SST, à partir desquels se fonde toute la démarche ;
- se donner des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et situé dans le temps) pour mesurer nos résultats et améliorer nos façons de faire ;
- mobiliser l'ensemble de la FSSS et stimuler la vie syndicale ;
- développer nos compétences en SST à tous les niveaux tout en misant sur l'action et la mobilisation pour atteindre nos objectifs ;

- développer une approche qui mise sur une synergie « SST spécialisée » et « approche syndicale de la SST ».

Le plan est par ailleurs présenté en annexe.

Forte de l'expérience des rencontres systématiques durant la pandémie, la FSSS a mis sur pied les *Mardis SST*; principal moyen pour soutenir et actualiser son action en santé et sécurité au travail.

Ces rencontres, au nombre de 23, avaient pour but d'échanger, d'outiller et de former les syndicats afin de renforcer la prévention dans les milieux de travail.

## LE COMITÉ SST DE LA FSSS : SOUTENIR LA PRISE EN CHARGE DES SYNDICATS EN PRÉVENTION

Les syndicats de tous les secteurs ont été rencontrés et chacun d'eux a élaboré un plan de travail. Le comité a étudié chaque plan et travaillé à des recommandations. Au moment d'écrire ces lignes, les membres du comité doivent rencontrer les représentants de secteurs afin d'établir les priorités en travaillant sur des objectifs « SMART » (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et situés dans le temps).

Lors de l'étude des plans de travail, il en est ressorti un constat sans équivoque. Les problèmes reliés aux risques psychosociaux (RPS) et à la violence doivent retenir l'attention de la FSSS.

Une proposition à cet effet est présentée au congrès dans le rapport du comité exécutif.

Le comité travaille à la création d'un guide à l'intention des membres du secteur des centres d'hébergement privés pour les informer des démarches à faire lorsque survient un accident de travail, le droit de refus, etc.

### Journal sans arrêt

Nous avons publié trois journaux *Sans arrêt* durant le mandat. Ils sont présentés en annexe.

### 28 avril

Le comité SST, avec le soutien de la responsable des communications de la FSSS, a produit une vidéo sur l'importance de la prévention en SST et interpellé les ministres responsables des réseaux ainsi que le ministre Boulet pour faire en sorte que la LMRSSST soit équitable pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs du Québec.

### Bilan et perspectives

Lors de la rencontre *Bilan et perspectives en SST* de l'automne 2022, le comité a choisi de travailler sur la sous-déclaration d'événements de violence dans nos réseaux. Ce fut un succès!

### Négociations

À la demande du comité, il y a eu une rencontre avec quelques représentants du comité de négociation du secteur public au sujet des priorités SST. Le comité a proposé plusieurs suggestions de clauses afin d'améliorer la convention collective.

Dans les secteurs privés, certains secteurs ont déposé des demandes afin d'enchâsser dans la convention collective la création de comités paritaires en SST.

### ASSTSAS

Notre implication à l'ASSTSAS s'est poursuivie au cours du mandat, et ce, dans tous les comités mis en place. Nous avons aussi contribué à amener l'ASSTSAS à être plus affirmative sur le plan politique. Plus particulièrement, l'ASSTSAS a pris position et fait des recommandations dans un mémoire déposé dans le cadre des consultations

particulières sur le projet de loi 15 visant à rendre le système de santé et de services sociaux plus efficace. Nous sommes d'avis que c'est un grand changement qui s'effectue à l'ASSTSAS.

### Les représentant de la FSSS à l'ASSTSAS :

- **Comité exécutif** : Judith Huot, première vice-présidente
- **Conseil d'administration** : Jonathan Clément, vice-président régional de l'Outaouais, responsable politique du comité SST ; Steven Fleurent, militant au comité SST, Philippe Crevier, conseiller syndical, et Judith Huot, première vice-présidente.

### Création d'une identité visuelle

Pour les différents travaux du comité, nous avons demandé à Geneviève Lambert-Pilote, conseillère à l'information, de créer une identité visuelle avec toutes les déclinaisons pour le comité; les mardis SST, etc. Une épinglette a été conçue et remise au conseil fédéral du mois de janvier 2024.

### Comité de santé et sécurité au travail :

- David Barrette
- Steven Fleurent
- Jonathan Clément – vice-président régional de l'Outaouais et responsable politique du comité SST
- Judith Huot, première vice-présidente FSSS et responsable politique du dossier de la SST
- Mohamed Boussaïd, conseiller syndical attribué au dossier SST

### Changements de militants et responsable politique en cours de mandat :

- Remerciements à
- Sophie Lajeunesse
  - Marjorie Guay
  - Philippe Crevier, conseiller syndical attribué à la recherche, VPP et SST

## RECOMMANDATIONS POUR LE MANDAT 2024-2027

1

Que le comité de santé et sécurité rassemble les informations et outils pratiques disponibles (p. ex. : ASSTSAS, CNESST, IRSST, CSN, etc.) afin de créer un répertoire d'outils par type de risque et le rende disponible à l'ensemble des syndicats affiliés à la FSSS.

2

Que le comité de santé et sécurité en collaboration avec la FSSS développe une campagne afin d'informer de l'importance pour les membres d'utiliser de la déclaration d'incident et d'accident dans le cadre du travail.

3

Que le comité de santé et sécurité collabore à la préparation du forum sur la violence au travail.

4

Que le comité de santé et sécurité développe en collaboration avec la CSN un outil collaboratif ayant pour objectif la mise en commun des ressources, des outils développés et le réseautage des syndicats sur les enjeux en santé et sécurité au travail.

## STATISTIQUES DES FORMATIONS SST DEPUIS JUIN 2021

Nom	Date	Lieu	Nbre participant-es	Notes
<b>Action syndicale en prévention (ASP)</b>	18, 19, 20 sept. 2023	Estrie	0	Annulée
<b>Ergonomie (Écran ou TMS<sup>1</sup>)</b>	26 et 27 oct. 2021	Québec*	0	Écran - annulée
	24 et 25 nov. 2021	Montréal*	0	TMS - annulée
	16 et 17 févr. 2022	Québec	0	TMS - annulée
	23 et 24 mars 2022	Montréal <sup>†</sup>	9	Écran
	23 et 24 nov. 2022	Montréal	14	Écran
	8 et 9 mars 2023	Québec	0	Annulée
	29 et 30 nov. 2023	Montréal	0	TMS - annulée
	28 et 29 févr. 2024	Montréal		TMS - à venir
	20 et 21 mars 2024	Québec		TMS - à venir
	24 et 25 avr. 2024	Québec		Écran - à venir
<b>PVHT<sup>2</sup> (Niveau 2)</b>	13 et 14 oct. 2021	Virtuel	6	
<b>Prévention violence et harcèlement Nouveau contenu (PVH<sup>3</sup>)</b>	8-9-10 févr. 2022	Montréal*	0	Annulée
	1 et 2 avr. 2022	Québec*	0	Annulée
	3, 4 et 5 mai 2022	Virtuel		Virtuel - annulée
	24, 25 et 26 janv. 2023	Montréal		Annulée
	13, 14 et 15 févr. 2023	Virtuel	15	
	20, 21 et 22 mars 2023	Québec	7	
	25, 26 et 27 avr. 2023	Montréal	9	
	29, 30 et 31 mai 2023	Virtuel	10	
	20, 21 et 22 juin 2023	Virtuel	12	
	6, 7 et 8 nov. 2023	Québec	0	Annulée
	22, 23 et 24 nov. 2023	Montréal	0	Annulée (Grève)
	6, 7 et 8 déc. 2023	Québec		À venir
	24, 25 et 26 janv. 2024	Montréal		À venir
	13, 14 et 15 févr. 2024	Montréal		À venir
	16, 17 et 18 avr. 2024	Montréal		À venir
21, 22 et 23 mai 2024	Québec		À venir	

Nom	Date	Lieu	Nbre participant-es	Notes
<b>Santé psychologique et organisation du travail (SPOT)</b>	26 et 27 janv. 2022	Virtuel	21	
	14 et 15 févr. 2022	Virtuel	15	
	9 et 10 mars 2022	Virtuel	17	
	7 et 8 févr. 2023	Québec	9	
	3 et 4 avr. 2023	Québec	11	
	13 et 14 sept. 2023	Montréal	3	
	20 et 21 sept. 2023	Québec	6	
	31 jan et 1 <sup>er</sup> févr. 2024	Québec		À venir
	10 et 11 avr. 2024	Montréal		À venir
	<b>Qualité de l'air</b>	4 nov. 2021	Virtuel	0
25 janv. 2022		Virtuel	0	Annulée
17 mars 2022		Québec	0	Annulée
11 mai 2022		Virtuel	0	Annulée
29 nov. 2022		Montréal	11	
12 avr. 2023		Québec	0	Mardi SST virtuel
7 févr. 2024		Montréal		À venir
3 avr. 2024		Québec		À venir

### Notes

1. TMS: Troubles musculo-squelettiques

2. PVHT: Prévention violence et harcèlement au travail

3. PVH: Prévention violence et harcèlement – Ces formations ont été annulées car le nouveau contenu n'était pas encore disponible.

Une formation est annulée car le nombre de participant minimal requis n'est pas atteint (8) au moment de clore les inscriptions. Dans le cas de ERGO TMS à Québec la formatrice avait la COVID.

\* Mode hybride

Compilation des données 31 octobre 2023

## STATISTIQUES DES RENCONTRES VIRTUELLES SST DEPUIS JUIN 2021

Nom	Date	Sujet
Mardis SST	15 mars 2022	Nouvelle LOI 27
	6 sept. 2022	Prise en charge de la prévention
	20 sept. 2022	Violence conjugale et RPS <sup>1</sup>
	4 oct. 2022	Échanges RSGE
	11 oct. 2022	Négo CPE
	18 oct. 2022	Échanges RI-RTF
	1 <sup>er</sup> nov. 2022	Formation - prise en charge de la prévention
	8 nov. 2022	Forum santé globale (Secteur public)
	15 nov. 2022	Midi causerie LATMP <sup>2</sup>
	22 nov. 2022	RPS - CPE
	29 nov. 2022	Plainte et inspection
	6 déc. 2022	Secteur communautaire
	13 déc. 2022	RSGE - RI-RTF
	7 févr. 2023	Partage de bons coups
	14 mars 2023	Le bruit
	28 mars 2023	Journée thématique : RPS
	4 avr. 2023	Qualité de l'air
	11 avr. 2023	LMRSST <sup>3</sup>
	25 avr. 2023	Journée thématique : l'inspection préventive
	9 mai 2023	Secteur préhospitalier
	23 mai 2023	LMRSST : secteur public
	13 juin 2023	LMRSST : secteur privés
	26 sept. 2023	Midi causerie : LMRSST - Modèles d'organisation

Nom	Date	Sujet
Rencontres COVID	16 juin 2021	CPE
	25 août 2021	Secteur public
	30 août 2021	Secteurs privés
	7 sept. 2021	Secteur public (Groupe 1)
	9 sept. 2021	CHP, RTF et institutions religieuses
	5 oct. 2021	Secteur public (Groupe 1, 2 et 3)
	5 oct. 2021	CPE
	19 oct. 2021	Secteur public (Groupe 1, 2 et 3)
	19 oct. 2021	CPE
	7 janv. 2022	Secteur public
	11 janv. 2022	CPE
	13 janv. 2022	CHP et institutions religieuses
	25 janv. 2022	Secteur public (Groupe 1, 2 et 3)
	25 janv. 2022	CPE
	27 janv. 2022	CHP
	17 mai 2022	Secteur public (Groupe 1, 2 et 3)
	18 mai 2022	CPE
	19 mai 2022	CHP et institutions religieuses

### Notes

1. RPS : Risques psychosociaux

2. LATMP : Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

3. LMRSST : Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail - LMRSST



**Sous la responsabilité politique de Judith Huot, première vice-présidente de la FSSS-CSN, le comité de condition féminine est composé des militantes suivantes : Youdeline Jean-Jacques et Carline Bien-Aimé ainsi que de Liette St-Arnaud, vice-présidente régionale du Cœur-du-Québec et responsable du comité.**

La conseillère syndicale Léonnie Bourbonnais-Himbeault a apporté son soutien au comité, et Geneviève Lambert-Pilotte a pris la relève en décembre 2023.

Le rapport du comité est une rétrospective de ses travaux et de ses actions dans le cadre du mandat 2021-2024. Voici ses principales réalisations.

## Le 6 décembre 2022

Afin de se souvenir que la lutte aux droits des femmes et la lutte contre toutes formes de violences sont malheureusement encore nécessaires.

Le comité, dans le cadre de la journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes, a produit une revue de presse et fait une présentation multimédia pour honorer ces 14 femmes tuées à l'école Polytechnique de Montréal en 1989. Cette présentation, diffusée sur nos réseaux, a également été présentée au Conseil fédéral sectoriel des RSGE tenu le 6 décembre 2022 et une minute de silence a été observée.

## Le 8 mars 2023

Interpellation du gouvernement au sujet de l'analyse différenciée selon les sexes

La journée internationale des droits des femmes avait comme thématique « Résistances féministes ».

À cette occasion, le comité a profité de la motion déposée à l'Assemblée nationale par Québec solidaire pour interpeller le gouvernement sur l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective dite « intersectionnelle ». Pour ce faire, les membres du comité se sont réunis afin de discuter de la question de l'intersectionnalité<sup>1</sup> et du télétravail.

Le comité a rédigé puis envoyé une lettre à la ministre de la Condition féminine lui demandant d'appuyer la motion demandant d'encourager l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective « intersectionnelle ». Cette lettre a également été publiée sur les différentes plateformes de la FSSS.

## L'école féministe syndicale CSN

Les 23 et 24 mars 2023, le comité de condition féminine a eu le privilège d'assister à la formation *L'école féministe syndicale CSN*. Le thème de cette formation : *Solidarité et sororité*. Nous avons eu la chance d'assister à différentes présentations, dont une de Claudette Carbonneau, première femme à occuper le poste de présidente de la CSN.

Dans le cadre de la présentation *Place aux femmes dans la sphère publique*, nous avons rencontré plusieurs femmes inspirantes qui tracent la voie pour d'autres, notamment : Caroline Senneville, présidente actuelle de la CSN, Camille Chai, animatrice de télévision, radio et conférencière, Geneviève Fortier, cheffe de direction à la Promutuel, Pascale St-Onge qui était à ce moment ministre des Sports et

### Note

1. Définition de l'Office québécois de la langue française : *Cumul de différentes formes de domination ou de discrimination vécues par une personne, fondées notamment sur sa race, son sexe, son âge, sa religion, son orientation sexuelle, sa classe sociale ou ses capacités physiques, qui entraîne une augmentation des préjudices subis*

ministre responsable de l'agence de développement économique du Canada. Mme St-Onge est également l'ancienne présidente de la Fédération nationale des communications – CSN (maintenant FNCC). Plusieurs sujets directement liés aux conditions des femmes sur le marché du travail, à la retraite et aux diverses formes de violence faites auprès de celles-ci ont été abordés.

Nous avons eu l'occasion de nous approprier différents outils qui ont fait l'objet de promotion dans le cadre de nos différentes instances fédératives :

- Violence et harcèlement : en vois-tu, en vis-tu, en fais-tu au travail ;
- Guide d'information, violence conjugale ;
- Trousse d'accompagnement sur le droit et l'accès à l'avortement ;
- Agis pour que ça cesse, et bien autres.

## Pour mettre fin au harcèlement sexuel au travail

À la suite des constats accablants du rapport pour mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail, le 8 mai 2023, le comité a publié un article sur le thème du harcèlement sexualisé inapproprié ou discriminatoire. Il est plus que jamais essentiel de nous donner les moyens d'agir afin de mettre fin à la banalisation des abus et à la souffrance des victimes. Nous vous invitons à lire l'article « Comportement sexualisé, inapproprié ou discriminatoire : des constats accablants qui nécessitent une réponse urgente » disponible sur le site de la CSN.

## Solidarité avec des femmes vivant des difficultés

Le comité a commencé l'activité de collecte de produits d'hygiène lors du conseil fédéral de décembre 2022. Ces produits ont été remis aux organismes venant en aide aux femmes en difficulté dont les travailleuses sont syndiquées à la FSSS.

## Suivez-nous

Nous invitons tous les délégué-es à s'abonner à la page « Comité de condition féminine FSSS-CSN » sur Facebook et à s'inscrire à notre Infolettre à partir du site de la FSSS.

## RECOMMANDATIONS POUR LE MANDAT 2024-2027

### 1 Appui à la campagne revendiquant le renforcement de nos services publics

- la hausse des inégalités sociales qui ont des conséquences sur nos membres, particulièrement sur les femmes ;
- l'effritement constant, depuis près de 30 ans, du filet social québécois ;
- les reculs démocratiques et les dysfonctions du système électoral et parlementaire ;
- les nombreuses lois qui ont eu pour effet d'affaiblir nos services publics et d'en favoriser la privatisation ainsi qu'une hypercentralisation de leur gestion ;

- les risques de fracture sociale que cela induit :

Il est proposé que le comité de condition féminine contribue et transmette une vision féministe aux organisateurs des différentes campagnes de la FSSS et de la CSN ainsi qu'aux dossiers traités par le Comité de coordination et d'action politique (CCAP) de la FSSS qui revendique l'accessibilité et le renforcement de nos services publics, la dé-privatisation du réseau de la santé, des services sociaux et des services de garde éducatifs à l'enfance ainsi que l'amélioration des déterminants sociaux de la santé.

## 2

### Appui à la campagne des carrés mauves

- que le travail des femmes dans les services publics est dévalorisé depuis trop longtemps et que les politiques de la CAQ accentuent cette tendance ;
- que ce sont les travailleuses, mais aussi les usagères des services publics et communautaires qui subissent en premier lieu les conséquences de ces politiques :

Il est proposé que le comité de condition féminine soutienne la campagne du carré mauve du Front féministe de résistance et d'action politique (FFRAP) en travaillant activement à organiser la mobilisation des femmes et l'engagement de celles-ci à porter le carré mauve en guise de symbole de la résistance des femmes contre les lois sexistes et antisociales.

## 3

### Soutien aux travaux amorcés avec les comités fédéraux de la FSSS contre la violence et les risques psychosociaux (RPS) dans les milieux de travail

- que la *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail* est en cours de déploiement, que les risques psychosociaux devront être identifiés et analysés dans les milieux de travail, et alors que les travailleuses de nos réseaux vivent les conséquences néfastes liées à l'exposition au stress chronique induit par la pandémie et des conditions de travail difficiles ;
- que le nombre de blessures et de maladies causées par la violence au travail a bondi de plus de 25 % entre 2018 et 2021 et que, dans la majorité des cas, ce sont les femmes qui en sont victimes (CNESST) ;
- l'augmentation du nombre de blessures physiques et psychologiques causées par des coups et des volées de coups, mais aussi par des bousculades, des pincements et des coups d'ongles, en particulier à l'endroit du personnel de la santé (48,3 %) (29,5 %) ;
- que les travailleuses sont surreprésentées quant aux lésions attribuables à la violence. En 2022, les femmes représentent près de la moitié des travailleurs en équivalent à temps complet couverts par le régime d'assurance salaire (47,4 %), alors qu'elles ont subi 73,8 % des lésions de violence physique et 65,7 % des lésions de violence psychique ;

Il est proposé que le comité de condition féminine soutienne les travaux amorcés avec les comités fédéraux de la FSSS contre la violence et les risques psychosociaux dans les milieux de travail.

11



# RAPPORT DU COMITÉ LGBT+

**Le comité LGBT+ est formé de deux militants ; Jimmy Comeau et Jonathan Grenier, ainsi que de la vice-présidente régionale de la Montérégie, Mélanie Bouchard. Nous devons mentionner l'apport, jusqu'à sa démission, du militant Francis Dessureault-Vinette. Nous le remercions pour sa contribution. La conseillère syndicale Amélie Lafrenière-Gareau a également apporté son soutien au comité.**

### Nouveau logo du comité LGBT+

Afin de nous harmoniser avec les couleurs ajoutées au drapeau inclusif de la fierté, le comité LGBT+ a décidé de bonifier le logo représentant le comité. Aux pétales de la fleur déjà existants ont été ajoutées le rose et le bleu pâle qui représentent les personnes trans, ainsi que le noir et le brun représentant les minorités visibles.

### Sensibilisation à la recrudescence des violences et lutte à la discrimination

Tout au long du mandat, le comité a sensibilisé les membres et les syndicats de la Fédération sur les réalités et les difficultés vécues par les personnes LGBT+. La lutte contre la discrimination et les violences se poursuit et le comité intervient à plusieurs niveaux pour la reconnaissance des droits des personnes LGBT+.

### Politique équité, diversité et inclusion (EDI)

Dans un premier temps, nous avons envoyé un courriel à l'ensemble de nos syndicats pour savoir si une telle politique est déjà en place dans leurs établissements. Peu de syndicats ont répondu par l'affirmative. Cependant, le Syndicat du personnel administratif du CIUSSS de l'Estrie – CHUS nous a transmis

la politique de l'employeur, qui est assez étoffée, et après de multiples recherches, nous avons trouvé une politique similaire dans plusieurs CISSS et CIUSSS.

Par ailleurs, nous en avons déniché une également chez Chartwell, qui a plusieurs centres d'hébergement privés et où nous avons plusieurs syndicats. Notons que les *Lignes directrices sur la santé et le bien-être des personnes de la diversité sexuelle et des genres* sont des engagements phares du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et du réseau de la santé et des services sociaux pour répondre de manière adaptée aux réalités que vivent ces personnes. Nous en comprenons donc que la majorité des CISSS et des CIUSSS devrait déjà s'être dotée d'une telle politique.

Un courriel comportant l'exemple de la politique du CIUSSS de l'Estrie-CHUS, ainsi que ceux des établissements Chartwell, a été envoyé à l'ensemble de nos syndicats pour les inciter à demander à leur employeur d'adopter une politique équité, diversité et inclusion au sein de leur établissement. Le comité a tenté de sensibiliser les syndicats, particulièrement ceux des secteurs privés, à aller de l'avant avec cette demande.

### Mise à jour des outils disponibles en ligne

Une nouvelle fois, nous avons rappelé en instance la fin du bottin des ressources puisque cet outil n'est plus de son temps et que plusieurs problématiques avaient été décelées sans que nous ayons été en mesure de régler définitivement les irritants. Parmi ces irritants, le fait que les ressources, les liens Internet ainsi que les organismes changent ou ferment tout simplement rendait presque impossible le travail de mise à jour. Voilà pourquoi le comité LGBT+ a pris la décision de se servir d'outils mis en ligne par la Fondation Émergence qui, elle, met à jour régulièrement les références et renseignements sur son site.

### VIH/SIDA

Le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année, la *Journée mondiale de la lutte contre le SIDA* est soulignée. Le comité a misé sur la prévention et la diffusion d'informations pour bien sensibiliser les syndicats et les membres sur les enjeux suivants :

- sensibilisation, dans l'environnement de travail, du contexte et des droits d'une travailleuse ou d'un travailleur porteur du VIH ;
- décriminalisation de la non-divulgaration du VIH pour les personnes qui sont porteuses du virus.

### Plan d'accompagnement collaboratif (employeur, syndicat, travailleur, travailleuse)

Tout au long du mandat, le comité LGBT+ a travaillé à mettre de l'avant le plan collaboratif du processus de transition de la personne transgenre, et ce, par divers moyens.

Lors d'un kiosque tenu en conseil fédéral, un dépliant explicatif et une affiche, produite aux couleurs des personnes transgenres, ont été distribués aux syndicats. Le but était d'encourager les personnes transgenres à contacter leur syndicat avec la campagne nommée « En réflexion ou en action, ton syndicat est là pour toi ».

### Soutien aux syndicats

Tout au long du mandat, les membres du comité ont été disponibles pour soutenir les syndicats dans leurs interventions auprès de nos membres issus de la communauté LGBT+, notamment pour l'organisation d'activités dans le cadre de la *Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie* du 17 mai.

### Journée du 17 mai et dossier Internet LGBT+

Lors du conseil de décembre 2023, le comité LGBT+ a tenu un kiosque pour remettre aux délégué-es l'objet de visibilité *Allié-e* pour souligner la journée du 17 mai 2024. Le comité en a profité également pour distribuer un autocollant *Allié-e* incluant le logo du comité LGBT+ ainsi qu'un code QR menant au dossier LGBT+ sur le site Internet de la FSSS.

### RECOMMANDATIONS POUR LE MANDAT 2024-2027

- 1 Que le comité LGBT+ produise un outil pour mieux faire connaître aux travailleuses et travailleurs (familles arc-en-ciel) leurs droits dans le contexte du travail ;
- 2 Que le comité LGBT+ invite l'ensemble des comités de la FSSS et de la Confédération concernés à travailler conjointement le dossier du VIH/SIDA ;
- 3 Que le comité LGBT+ poursuive la diffusion du plan collaboratif pour les personnes transgenres et travaille de concert avec le comité de négociation pour intégrer la transition de genre dans la notion d'invalidité des conventions collectives.

- 4 Que le comité LGBT+ collabore à la préparation du forum sur les risques psychosociaux associés à la violence dans les milieux de travail.



# 12

## **RAPPORT DU COMITÉ DES JEUNES**

**Le comité des jeunes est composé de Gabriel Gagnon-Masse et de Nolan Boudreau, militants, de Lydia Giguère, conseillère syndicale, et de Daphnée Bartley-Lataille, vice-présidente régionale des Laurentides.**

Le comité des jeunes a fait face à quelques difficultés organisationnelles dans le cadre de son mandat 2021-2024. La nomination tardive de l'ensemble des membres du comité ainsi que les enjeux liés aux négociations dans plusieurs secteurs, notamment dans le secteur public, ont retardé la mise en œuvre des travaux du comité. Malgré cela, le comité a réalisé certains travaux et fait des constats.

## MANDAT DU 45<sup>E</sup> CONGRÈS

Le comité avait pour mandat de revendiquer la mise en place d'une journée d'accueil pour les personnes nouvellement embauchées où seraient présents les officiers et officières du syndicat local.

Afin d'avoir un portrait précis de la situation de l'accueil des nouveaux travailleurs embauchés et des processus d'accueil existant dans nos syndicats, le comité a produit et fait parvenir aux syndicats de la FSSS un sondage ayant pour but de broser ce portrait et de partager les meilleures pratiques auprès des syndicats. D'ailleurs, les membres du comité remercient les syndicats pour leur participation à ce sondage.

Le résultat du sondage qui a été présenté lors du conseil fédéral de juin 2023, nous a permis de confirmer qu'une faible proportion des employeurs organise des journées spécifiques d'accueil et que les rares employeurs organisant ce type de rencontres le font en collaboration avec le syndicat. L'absence de journées d'accueil, en présence du syndicat, contribue à la désinformation et à la pensée qu'être syndiqué se résume à payer une cotisation syndicale... ce qui pourrait amener, au final,

certains nouveaux embauchés à se demander « à quoi ça sert un syndicat » !

Beaucoup de travail reste à faire pour atteindre nos objectifs d'éducation syndicale et d'éducation sur les droits des travailleurs et travailleuses en matière de santé et sécurité au travail, pour ne nommer que ceux-là. Nous devons regagner notre place qui est primordiale pour la vie syndicale locale.

Le comité a travaillé à la production d'une trousse d'accueil des nouvelles et nouveaux. Cette trousse comprend également un exemple de négociation de journées d'accueil paritaires. Le comité a aussi contribué à la production d'autres outils.

En terminant, le comité des jeunes recommande de reconduire les propositions du 45<sup>e</sup> congrès étant donné que les travaux ne sont pas entièrement terminés.

## RECOMMANDATIONS POUR LE MANDAT 2024-2027

1

Que le comité des jeunes travaille avec les syndicats locaux pour revendiquer la mise en place de journées d'accueil pour les personnes nouvellement embauchées où serait présent le syndicat local afin de les informer, notamment, de l'existence du syndicat et de leurs droits syndicaux en matière de santé et sécurité du travail.

2

Que le comité des jeunes fasse la mise à jour de la trousse d'accueil et développe des trousse adaptées à tous les secteurs.

3

Que le comité des jeunes travaille à la création et la mise en place de comités des jeunes dans les syndicats locaux.

4

Que le comité des jeunes mette en place des outils (vidéo, podcast, documents ou autres formules) pour informer les jeunes sur la vie syndicale et leurs droits et pour les sensibiliser aux luttes syndicales ainsi qu'à l'importance de continuer d'améliorer les conditions de travail des travailleuses et travailleurs.

5

Que le comité des jeunes collabore à la préparation du forum sur les risques psychosociaux associés à la violence dans les milieux de travail.





13

**RAPPORT  
DU COMITÉ  
INTERCULTUREL**

**Sous la responsabilité politique de Judith Huot, première vice-présidente de la FSSS-CSN, le comité interculturel est composé des militants Jean-Daniel Mbougou et Frantz Delice ainsi que de Liette St-Arnaud, vice-présidente de la région du Cœur-du-Québec. Le conseiller syndical, Mazigh Serkhane, a également apporté son soutien au comité**

C'est lors du congrès de la Fédération en 2018 que le comité interculturel a été créé. Le mandat du comité était de favoriser l'inclusion des personnes issues des différentes communautés culturelles dans les milieux de travail et dans les milieux syndicaux représentés par la FSSS. Ce comité œuvre également à identifier les problématiques liées à la discrimination systémique.

Pour mener à bien son mandat, le comité s'est doté d'un plan de travail qui a été mis à jour et reconduit jusqu'en 2024.

### **Portrait de la diversité culturelle des membres**

Dans le but d'améliorer les conditions de travail des personnes issues des différentes communautés culturelles, le comité a tenté de broser le portrait de la diversité culturelle de l'ensemble des membres de la FSSS. Lors du conseil fédéral de juin 2023, nous avons présenté le résultat de notre collecte de données ainsi que les nombreux défis rencontrés.

Nous avons cependant utilisé un rapport statistique sur la proportion des effectifs du réseau public issus des minorités visibles et ethniques : le rapport triennal de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* de la Commission des droits de la personne et des droits la jeunesse.

Les travaux se poursuivent afin d'être en mesure de broser un portrait le plus proche possible de la réalité et nous tenterons d'avoir un portrait pour l'ensemble des secteurs de la FSSS.

### **Sondage sur la représentativité des minorités visibles et des Premières Nations et Inuit**

Un sondage a été élaboré et sera transmis aux syndicats prochainement. Ce sondage permettra de :

- broser un portrait de la diversité culturelle dans les secteurs privés de la FSSS-CSN ;
- évaluer la représentation des personnes issues des différentes communautés culturelles dans les structures syndicales ;
- répertorier les pratiques mises en place par les syndicats pour favoriser l'inclusion des personnes issues de la diversité culturelle.

### **Recommandation de modification des articles des conventions collectives et ententes collectives du secteur public**

Cette recommandation visait spécifiquement l'amélioration ou l'intégration, dans les conventions et ententes collectives, du congé lors du décès d'un proche parent et que les funérailles ont lieu à l'extérieur du Canada. Un modèle de clause de convention collective, ou d'entente d'accommodement au niveau local, sera soumis aux comités de négociation et à l'ensemble des syndicats.

### **Participation à la Grande marche Montréal-Roxham pour le droit d'asile**

Le 17 juin 2023, le comité interculturel a participé au premier jour de la Grande marche Montréal-Roxham pour le droit d'asile organisée par une coalition d'organismes de défense des droits des réfugié-es, de travailleurs et travailleuses communautaires et de citoyens et citoyennes concernés.

### **Outils et formations sur les relations interculturelles**

Le comité interculturel a travaillé avec les composantes de la CSN, notamment avec le Service de recherche afin de promouvoir auprès des syndicats de la FSSS les outils produits par la CSN, dont la trousse *Pour un syndicalisme inclusif* regroupant cinq fiches. Ces outils sont disponibles sur nos différentes plateformes. Nous profitons d'ailleurs de ces quelques lignes pour remercier Marie-Hélène Boivin du Service de recherche de la CSN pour sa collaboration.

À la suite de l'adoption en conseil confédéral d'un plan d'action CSN contre le racisme systémique le comité a débuté des travaux de vulgarisation et d'outils de sensibilisation destinés aux syndicats et aux membres de la FSSS. Nous sommes convaincus que ces outils seront très appréciés et nécessaires puisque mieux se connaître favorise le mieux vivre ensemble.

Nous vous rappelons que le comité a une page Facebook. Nous vous invitons à aller visiter notre page sur le site de la FSSS, à l'onglet *Grands dossiers* et à vous abonner à notre infolettre. Vous y trouverez différentes informations au sujet de l'interculturalité et de ses enjeux.

### **RECOMMANDATIONS POUR LE MANDAT 2024-2027**

1

Que le comité interculturel poursuive ses travaux du précédent mandat ;

2

Que le comité interculturel appuie et fasse la promotion de la campagne CSN *Pour un syndicalisme inclusif* ;

3

Que le comité interculturel collabore à la préparation du forum sur les risques psychosociaux associés à la violence dans les milieux de travail.

14



**RAPPORT  
DE LA  
TRÉSORERIE**

Chères, chers délégué-es,

**Nous vous présentons le rapport sur les états financiers portant sur l'exercice de 36 mois se terminant le 29 février 2024. Celui-ci témoigne de la conjoncture dans laquelle la Fédération de la santé et des services sociaux a mené ses activités au cours des trois dernières années.**

Tout d'abord, rappelons-nous quelques éléments de conjoncture, soit la crise sanitaire qui s'est poursuivie en début de mandat, la fin des négociations, notamment pour le secteur des centres de la petite enfance et le secteur préhospitalier, et, sans donner de répit, la négociation des catégories du secteur public ainsi que l'amorce des négociations dans tous les secteurs privés. Et nous ne pouvons passer sous silence que le gouvernement de la CAQ place sur notre route une dixième réforme, le « plan Dubé » : diviser et centraliser pour mieux régner !

Malgré les défis importants, défis que l'ensemble des composantes de la Fédération de la santé et des services sociaux a eu à affronter, les états financiers démontrent que nous avons réussi, sur plusieurs plans, à atteindre des objectifs longterm attendus.

Les résultats de la négociation, ceux de la lutte sur le maintien de l'équité salariale et l'arrivée de nouveaux membres ont eu un effet positif sur cet exercice financier, ce qui nous met en très bonne posture pour faire face aux grands défis qui nous attendent lors du prochain mandat.

Nous devons nous souvenir également que lors de l'adoption des prévisions budgétaires, au 45<sup>e</sup> congrès de novembre 2021, nous avons anticipé les augmentations de salaire à la suite du renouvellement des conventions collectives. Nous avons mentionné qu'il était impossible d'avoir les informations nécessaires pour identifier la hauteur des augmentations salariales dans le secteur public à la suite des

travaux sur la relativité salariale et à la suite du résultat de l'entente de maintien de l'équité salariale pour certains titres d'emploi, notamment pour les préposé-es aux bénéficiaires.

Les éléments mentionnés plus haut expliquent l'important surplus de l'exercice auquel on doit ajouter une légère augmentation du nombre de nos membres.

Les revenus de *per capita* du volet administration et de négociation s'élèvent à 73 166 483 \$ alors que les prévisions étaient de 62 986 968 \$ ; un écart à la hausse de 16,16 %.

La hausse des taux d'intérêt a aussi eu un impact positif sur les finances de la Fédération, ce qui porte le total des revenus pour 2021-2024 à 86 059 050 \$.

Parlons maintenant de nos dépenses, lesquelles respectent le mandat du 45<sup>e</sup> congrès.

Sur les priorités administratives de la FSSS, nous avons maintenu notre engagement : prioriser les services aux syndicats et aux membres, et ce, malgré les défis de pénurie de main-d'œuvre qui affecte tous les secteurs. Aussi, comme mentionné en détail dans le rapport de la coordination des services, nous avons fait des ajouts, temporaires ou permanents, pour l'équivalent de 8 conseillers et conseillères syndicales et 3 1/2 employé-es de bureau. S'ajoutent à cela nos mentors, dont le salaire est présentement supporté par la CSN.

Lorsqu'on isole les salaires et les dépenses versés à l'ensemble de la direction politique de la FSSS, vous remarquerez que 6,5 % du budget leur a été attribué, contre 93,5 % en services et aides aux syndicats.

## Structure budgétaire

Notre budget est subdivisé en deux grands volets : celui de l'administration, qui correspond à 88 % de notre budget, et celui de la négociation qui est de 12 %.

Pour ce qui est du budget dédié à l'administration, nous avons enregistré des revenus de l'ordre de 76 081 862 \$ et des dépenses de 66 015 530 \$. Pour le budget de la négociation, nous enregistrons des revenus de 9 977 188 \$ et un total de dépenses de 5 481 072 \$.

Lors de la présentation de nos états financiers, nous aurons l'occasion d'expliquer en détail ce qui a influencé ces résultats.

En conclusion, la Fédération de la santé et des services sociaux est en bonne santé financière. Nous avons relevé d'importants défis financiers depuis 2016, nous avons ajouté plusieurs ressources, nous avons investi dans la modernisation de certains outils, le tout en priorisant les services aux syndicats et aux membres.

La secrétaire générale et trésorière ;



Nadine Lambert



15



**RAPPORT  
FINANCIER**

Fédération de la santé et des services sociaux - CSN

Rapport financier de 36 mois

au 29 février 2024

**ADMINISTRATION**

Résultats

Période de 36 mois close le 29 février 2024

	Budget Initial du 2021-03-01 au 2024-02-29	Réalisations du 2021-03-01 au 2024-02-29	% 100.00%
<b>Revenus d'administration</b>			
Per capita (88% X 0,52%)	62 986 968 \$	73 166 483 \$	116.16%
Autres revenus	1 592 748	1 678 741	105.40%
Placements et variation de valeur	362 000	1 236 637	341.61%
<b>Total des revenus d'administration</b>	<b>64 941 716 \$</b>	<b>76 081 862 \$</b>	<b>117.15%</b>
<b>Dépenses d'administration</b>			
1 Comité exécutif	3 181 985 \$	2 969 319 \$	93.32%
2 Bureau fédéral	2 300 099	1 778 394	77.32%
3 Coordination des services	1 398 955	1 445 579	103.33%
4 Services régionaux	44 853 901	43 787 916	97.62%
5 Service de la comptabilité	1 599 932	1 496 217	93.52%
6 Coûts de la convention collective	1 794 150	3 415 869	190.39%
7 Instances politiques	1 789 500	747 380	41.76%
8 Budgets régionaux	180 600	54 482	30.17%
9 Formation syndicale	1 544 247	1 227 962	79.52%
10 Comité de condition féminine	28 000	2 134	7.62%
11 Comité de santé et sécurité	38 000	21 302	56.06%
12 Comité de surveillance	27 000	3 282	12.16%
13 Politique contre la violence	8 000	-	-
14 Comité LGBT	28 000	6 482	23.15%
15 Comité Jeunes	28 000	4 502	16.08%
16 Comité Interculturel	28 000	2 164	7.73%
17 Comité de coordination d'action politique	50 000	20 826	41.65%
18 Comités Ad Hoc	75 000	100 235	133.65%
19 Information et publicité	1 258 143	983 959	78.21%
20 Service informatique	907 360	880 831	97.08%
21 Dépenses d'administration	6 267 105	6 041 018	96.39%
22 Jurisprudence	501 343	510 175	101.76%
23 VPP et santé et sécurité au travail	508 443	516 502	101.58%
<b>Total des dépenses d'administration</b>	<b>68 395 763 \$</b>	<b>66 016 530 \$</b>	<b>96.52%</b>
<b>Excédent (insuffisance) de la période</b>	<b>(3 454 047) \$</b>	<b>10 065 332 \$</b>	


**ADMINISTRATION**

Détail des dépenses

	Budget Initial du 2021-03-01 au 2024-02-29	Réalisations du 2021-03-01 au 2024-02-29	% 100.00%
<b>1 Comité exécutif</b>			
<b>Salaires et avantages sociaux</b>			
- personnes élu-es	2 457 358 \$	2 316 344 \$	94.26%
- employées de bureau	358 769	344 524	96.03%
Frais de séjour	195 714	172 349	88.06%
Frais de déplacement	170 143	136 102	79.99%
	<b>3 181 985 \$</b>	<b>2 969 319 \$</b>	<b>93.32%</b>
<b>2 Bureau fédéral</b>			
<b>Salaires et avantages sociaux</b>			
- vice-présidences régionales	1 030 900 \$	655 917 \$	63.63%
- représentants de secteurs et catégories	476 190	346 795	72.83%
<b>Frais de séjour et de déplacement</b>			
- vice-présidences régionales	496 680	434 473	87.48%
- représentants de secteurs	172 922	277 433	160.44%
CNESST / Assurances	72 407	29 578	40.85%
Budget de fonctionnement - secteurs	1 000	-	-
Banque de transport	50 000	34 198	68.40%
	<b>2 300 099 \$</b>	<b>1 778 394 \$</b>	<b>77.32%</b>
<b>3 Coordination des services</b>			
<b>Salaires et avantages sociaux</b>			
- coordination	970 186 \$	984 411 \$	101.47%
- employée de bureau	358 769	346 786	96.66%
Frais de séjour	44 000	63 740	144.86%
Frais de déplacement	26 000	50 643	194.78%
	<b>1 398 955 \$</b>	<b>1 445 579 \$</b>	<b>103.33%</b>
<b>4 Services régionaux</b>			
<b>Salaires et avantages sociaux</b>			
- conseillères et conseillers	35 722 496 \$	34 340 747 \$	96.13%
- employées de bureau	6 729 883	6 939 697	103.12%
Frais de séjour	1 066 310	1 106 178	103.74%
Frais de déplacement	1 270 212	1 321 694	104.05%
Stagiaire(s)	65 000	79 601	122.46%
	<b>44 853 901 \$</b>	<b>43 787 916 \$</b>	<b>97.62%</b>
<b>5 Service de la comptabilité</b>			
Salaires et avantages sociaux	1 565 432 \$	1 481 920 \$	94.67%
Frais de séjour	21 000	3 921	18.67%
Frais de déplacement	13 500	10 376	76.86%
	<b>1 599 932 \$</b>	<b>1 496 217 \$</b>	<b>93.52%</b>
<b>6 Coûts conv. collective des salarié-es</b>			
Bureau du personnel	690 000 \$	916 425 \$	132.82%
Partage des coûts reliés c.c.	290 000	324 787	112.00%
Dirigeant et conseillers du STTCSN	180 000	160 212	89.01%
Régime de retraite et avantages sociaux complément:	629 150	2 008 813	319.29%
Frais juridiques - salarié-es	5 000	5 632	112.64%
	<b>1 794 150 \$</b>	<b>3 415 869 \$</b>	<b>190.39%</b>


**ADMINISTRATION**

Détail des dépenses

	Budget Initial du 2021-03-01 au 2024-02-29	Réalisations du 2021-03-01 au 2024-02-29	% 100.00%
<b>7 Instances politiques</b>			
Coût net du congrès (incluant l'aide)	150 000 \$	137 453 \$	91.64%
Coût des conseils fédéraux réguliers	260 000	326 988	125.76%
Coût des conseils fédéraux sectoriels-public	40 000	10 959	27.40%
Coût des conseils fédéraux sectoriels-privé	11 000	24 602	223.66%
Bureaux fédéraux	2 500	4 913	196.50%
Délégations confédérales	70 000	77 709	111.01%
Relations internationales	5 000	-	-
Colloques	10 000	4 806	48.06%
Rencontres virtuelles systématiques	796 000	22 289	2.80%
Aide aux syndicats - Conseils fédéraux réguliers	400 000	86 774	21.69%
Aide aux syndicats - Conseils fédéraux sect.-public	25 000	12 283	49.13%
Aide aux syndicats - Conseils fédéraux sect.-privé	20 000	38 606	193.03%
	<b>1 789 500 \$</b>	<b>747 380 \$</b>	<b>41.76%</b>
<b>8 Budgets régionaux</b>			
Côte-Nord (09)	15 400 \$	1 326 \$	8.61%
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine (1A)	15 400	4 760	30.91%
Outaouais (07)	10 500	7 054	67.19%
Lanaudière (6B)	10 500	4 441	42.29%
Laurentides (6C)	10 500	1 249	11.90%
Montréal - Laval - Grand-Nord (6A)	31 500	11 131	35.34%
Abitibi - Témiscamingue - Nord-du-Québec (08)	15 400	10 375	67.37%
Québec - Chaudière-Appalaches (03)	17 500	3 988	22.79%
Bas-Saint-Laurent (1B)	11 200	3 256	29.07%
Saguenay - Lac-Saint-Jean (02)	11 200	775	6.92%
Estrie (05)	10 500	260	2.48%
Montérégie (6C)	10 500	3 200	30.48%
Cœur-du-Québec (04)	10 500	2 668	25.41%
	<b>180 600 \$</b>	<b>54 482 \$</b>	<b>30.17%</b>
<b>9 Formation syndicale et consolidation</b>			
Budget de fonctionnement	640 000 \$	338 599 \$	52.91%
Salaires et avantages sociaux	836 247	848 383	101.45%
Frais de séjour	41 500	20 194	48.66%
Frais de déplacement	26 500	20 786	78.44%
	<b>1 544 247 \$</b>	<b>1 227 962 \$</b>	<b>79.52%</b>
<b>10 Comité de condition féminine</b>	<b>28 000 \$</b>	<b>2 134 \$</b>	<b>7.62%</b>
<b>11 Comité de santé et sécurité</b>	<b>38 000 \$</b>	<b>21 302 \$</b>	<b>56.06%</b>
<b>12 Comité de surveillance</b>	<b>27 000 \$</b>	<b>3 282 \$</b>	<b>12.16%</b>
<b>13 Politique contre la violence</b>	<b>8 000 \$</b>	<b>- \$</b>	<b>-</b>


**ADMINISTRATION**

Détail des dépenses

	Budget Initial du 2021-03-01 au 2024-02-29	Réalisations du 2021-03-01 au 2024-02-29	% 100.00%
<b>14 Comité LGBT+</b>	<b>28 000 \$</b>	<b>6 482 \$</b>	<b>23.15%</b>
<b>15 Comité Jeunes</b>	<b>28 000 \$</b>	<b>4 502 \$</b>	<b>16.08%</b>
<b>16 Comité Interculturel</b>	<b>28 000 \$</b>	<b>2 164 \$</b>	<b>7.73%</b>
<b>17 Comité de coordination d'action politique</b>	<b>50 000 \$</b>	<b>20 826 \$</b>	<b>41.65%</b>
<b>18 Comités ad hoc</b>	<b>75 000 \$</b>	<b>100 235 \$</b>	<b>133.65%</b>
<b>19 Information et publicité</b>			
Salaires et avantages sociaux	522 143 \$	443 591 \$	84.96%
Frais de séjour	10 000	5 004	50.04%
Frais de déplacement	10 000	10 163	101.63%
Traduction	400 000	295 086	73.77%
Distribution impression documents	10 000	9 350	93.50%
Documentation et abonnements	30 000	28 720	95.73%
Information-publicité-visibilité	236 000	166 165	70.41%
Revue de presse - Communiqués	30 000	17 483	58.28%
Sentences arbitrales	10 000	8 397	83.97%
	<b>1 258 143 \$</b>	<b>983 959 \$</b>	<b>78.21%</b>
<b>20 Service informatique</b>			
Traitement de la paie	45 000 \$	40 582 \$	90.18%
Opération du réseau	757 800	822 491	108.54%
Dépenses site Web	15 000	107	0.71%
Entretien réparation équipement informatique	39 560	13 998	35.39%
Amortissement équipement informatique	50 000	3 653	7.31%
	<b>907 360 \$</b>	<b>880 831 \$</b>	<b>97.08%</b>


**ADMINISTRATION**

Détail des dépenses

	Budget Initial du 2021-03-01 au 2024-02-29	Réalisations du 2021-03-01 au 2024-02-29	% 100.00%
<b>21 Dépenses d'administration</b>			
Loyers et taxes	3 213 715 \$	3 129 742 \$	97.39%
Téléphones, télécopieurs et internet	460 290	415 128	90.19%
Fournitures de bureau	112 500	90 892	80.79%
Photocopies	177 000	122 300	69.10%
Frais juridiques	2 000 000	1 929 312	96.47%
Frais de poste et transport	39 500	41 060	103.95%
Assurances	40 000	41 377	103.44%
Honoraires professionnels	40 000	64 214	160.53%
Souscriptions et dons	6 000	6 000	100.00%
Location de salles	1 500	842	56.14%
Amortissement équipement de bureau	130 000	66 941	51.49%
Amortissement améliorations locatives	5 000	106 881	2137.62%
Frais de caisse et d'administration	600	524	87.27%
Réunions d'équipe	40 000	24 942	62.36%
Divers (témoignages de sympathies)	1 000	863	86.30%
	<b>6 267 105 \$</b>	<b>6 041 018 \$</b>	<b>96.39%</b>
<b>22 Jurisprudence</b>			
Salaires et avantages sociaux	481 343 \$	484 657 \$	100.69%
Frais de séjour	10 000	12 356	123.56%
Frais de déplacement	10 000	13 162	131.62%
	<b>501 343 \$</b>	<b>510 175 \$</b>	<b>101.76%</b>
<b>23 VPP et santé et sécurité au travail</b>			
Salaires et avantages sociaux	488 443 \$	491 720 \$	100.67%
Frais de séjour	10 000	11 399	113.99%
Frais de déplacement	10 000	13 383	133.83%
	<b>508 443 \$</b>	<b>516 502 \$</b>	<b>101.58%</b>
<b>Total des dépenses d'administration</b>	<b>68 395 763 \$</b>	<b>66 016 530 \$</b>	<b>96.52%</b>



## NÉGOCIATION

### Résultats

Période de 36 mois close le 29 février 2024

	Budget Initial du 2021-03-01 au 2024-02-29	Réalisations du 2021-03-01 au 2024-02-29	% 100.00%
<b>Revenus de négociation</b>			
Per capita (12% X 0,52%)	8 589 132 \$	9 977 188 \$	116.16%
<b>Total des revenus de négociation</b>	<b>8 589 132 \$</b>	<b>9 977 188 \$</b>	<b>116.16%</b>
<b>Dépenses de négociation</b>			
24 Comités de négociation sectorielle	1 094 680 \$	1 203 384 \$	109.93%
25 Équipe de négociation	2 136 593	1 943 556	90.97%
26 Appui local à la vie syndicale et à la négociation	404 000	45 195	11.19%
27 Dépenses d'administration	278 300	275 887	99.13%
28 Conseils fédéraux sectoriels traitants de la négo. (VP)	78 000	77 895	99.87%
29 Conseils fédéraux sectoriels traitants de la négociation	416 000	296 603	71.30%
30 Secteurs privés	1 095 000	627 308	57.29%
31 Comités de la convention collective	130 500	91 246	69.92%
32 Comité des assurances	50 000	17 530	35.06%
33 Politique - Expertises médicales	50 000	39 552	79.10%
34 Politique - Arbitrage public	1 100 000	862 916	78.45%
<b>Total des dépenses de négociation</b>	<b>6 833 073 \$</b>	<b>5 481 072 \$</b>	<b>80.21%</b>
<b>Excédent (insuffisance) de la période</b>	<b>1 756 059 \$</b>	<b>4 496 116 \$</b>	



## NÉGOCIATION

### Détail des dépenses

	Budget Initial du 2021-03-01 au 2024-02-29	Réalisations du 2021-03-01 au 2024-02-29	% 100.00%
<b>24 Comités de négociation par secteur</b>			
<b>Salaires et avantages sociaux</b>			
Négociation secteur public	400 000 \$	398 491 \$	99.62%
Négociation du préhospitalier	71 000	220 449	310.49%
Négociation des CPE	55 000	84 398	153.45%
Négociation CHP et communautaire	30 000	25 477	84.92%
Négociation RSGE	15 120	-	-
Négociation RI-RTF	15 120	-	-
<b>Frais de séjour et de déplacement</b>			
Négociation secteur public	403 200	403 416	100.05%
Négociation du préhospitalier	35 000	36 008	102.88%
Négociation des CPE	20 000	24 093	120.46%
Négociation CHP et communautaire	20 000	11 052	55.26%
Négociation RSGE	15 120	-	-
Négociation RI-RTF	15 120	-	-
	<b>1 094 680 \$</b>	<b>1 203 384 \$</b>	<b>109.93%</b>
<b>25 Équipe de négociation</b>			
<b>Salaires et avantages sociaux</b>			
- conseillères et conseillers	1 634 989 \$	1 473 409 \$	90.12%
- employé-es de bureau	354 904	301 580	84.98%
- comité d'information et de mobilisation	23 700	23 651	99.79%
Frais de séjour	71 000	92 053	129.65%
Frais de déplacement	52 000	52 862	101.66%
	<b>2 136 593 \$</b>	<b>1 943 556 \$</b>	<b>90.97%</b>
<b>26 Appui local à la vie syndicale</b>	<b>404 000 \$</b>	<b>45 195 \$</b>	<b>11.19%</b>
<b>27 Dépenses d'administration</b>			
Loyers et taxes	180 000 \$	156 768 \$	87.09%
Téléphones	25 000	7 128	28.51%
Fournitures de bureau	5 000	3 258	65.16%
Impression de documents	50 000	49 077	98.15%
Frais de poste et transport	10 000	9 711	97.11%
Location de salles	300	299	99.71%
Amortissement améliorations locatives	5 000	-	-
Distribution et entreposage conventions collectives	3 000	49 646	1654.87%
	<b>278 300 \$</b>	<b>275 887 \$</b>	<b>99.13%</b>
<b>28 Conseils fédéraux sectoriels traitants de la négociation</b>			
Salaires, frais séjour et déplacement (VP régionaux)	<b>78 000 \$</b>	<b>77 895 \$</b>	<b>99.87%</b>



## NÉGOCIATION

Détail des dépenses

	Budget Initial du 2021-03-01 au 2024-02-29	Réalisations du 2021-03-01 au 2024-02-29	% 100.00%
<b>29 Conseils fédéraux sectoriels traitants de la négociation</b>			
Conseils sectoriels (négociation) - Public	200 000 \$	280 874 \$	140.44%
Conseils sectoriels (négociation) - Préhospitalier	6 000	2 050	34.17%
Conseils sectoriels (négociation) - CPE	6 000	-	-
Conseils sectoriels (négociation) - RSGE	1 000	-	-
Conseils sectoriels (négociation) - RI-RTF	1 000	-	-
Conseils sectoriels (négociation) - CHP et communautai	2 000	-	-
<b>Aide aux syndicats CF sectoriels traitants de la négo.</b>			
Conseils sectoriels (négociation) - Public	150 000	10 407	6.94%
Conseils sectoriels (négociation) - Préhospitalier	20 000	-	-
Conseils sectoriels (négociation) - CPE	20 000	3 272	16.36%
Conseils sectoriels (négociation) - RSGE	2 500	-	-
Conseils sectoriels (négociation) - RI-RTF	2 500	-	-
Conseils sectoriels (négociation) - CHP et communautai	5 000	-	-
	<b>416 000 \$</b>	<b>296 603 \$</b>	<b>71.30%</b>
<b>30 Secteurs privés</b>			
Arbitrage	600 000 \$	389 265 \$	64.88%
Négociations des secteurs	495 000	238 044	48.09%
	<b>1 095 000 \$</b>	<b>627 308 \$</b>	<b>57.29%</b>
<b>31 Comités de la convention collective</b>			
Secteur public	3 000 \$	- \$	-
Préhospitalier	70 000	63 221	90.32%
CPE	45 000	28 024	62.28%
RSGE	5 000	-	-
RI-RTF	5 000	-	-
CHP et communautaire	2 500	-	-
	<b>130 500 \$</b>	<b>91 246 \$</b>	<b>69.92%</b>
<b>32 Comité des assurances</b>	<b>50 000 \$</b>	<b>17 530 \$</b>	<b>35.06%</b>
<b>33 Expertises médicales</b>	<b>50 000 \$</b>	<b>39 552 \$</b>	<b>79.10%</b>
<b>34 Arbitrage secteur public</b>	<b>1 100 000 \$</b>	<b>862 916 \$</b>	<b>78.45%</b>
<b>Total des dépenses de négociation</b>	<b>6 833 073 \$</b>	<b>5 481 072 \$</b>	<b>80.21%</b>



## SOMMAIRE DES RÉSULTATS

### ADMINISTRATION ET NÉGOCIATION

Période de 36 mois close le 29 février 2024

	Budget Initial du 2021-03-01 au 2024-02-29	Réalisations du 2021-03-01 au 2024-02-29	% 100.00%
<b>Revenus</b>			
Administration (per capita 88% X 0.52%)	62 986 968 \$	73 166 483 \$	116.16%
Autres revenus	1 592 748	1 678 741	105.40%
Placements et variation de valeur	362 000	1 236 637	341.61%
Négociation (per capita 12% X 0.52%)	8 589 132	9 977 188	116.16%
<b>Total des revenus</b>	<b>73 530 848 \$</b>	<b>86 059 050 \$</b>	<b>117.04%</b>
<b>Dépenses</b>			
Administration	68 395 763 \$	66 016 530 \$	96.52%
Négociation	6 833 073	5 481 072	80.21%
<b>Total des dépenses</b>	<b>75 228 836 \$</b>	<b>71 497 601 \$</b>	<b>95.04%</b>
<b>Excédent (insuffisance) de la période</b>	<b>(1 697 989) \$</b>	<b>14 561 448 \$</b>	


**SITUATION FINANCIÈRE**  
 au 2024-02-29

	2024-02-29	2021-02-28
<b>ACTIF À COURT TERME</b>		
Encaisse	1 677 473 \$	536 159 \$
Encaisse à taux variable	3 524 852	3 905 780
Dépôts à terme	15 902 766	4 510 548
Fonds de soutien à l'action collective solidaire	50 000	50 000
Débiteurs (1)	3 932 522	1 165 995
Per capita à recevoir - fonds d'administration	2 542 527	4 408 616
Per capita à recevoir - fonds de négociation	346 708	601 189
Frais payés d'avance (2)	13 976	29 205
	<b>27 990 825</b>	<b>15 207 493</b>
<b>ACTIF À LONG TERME</b>		
Dépôt à terme	2 792 609	-
Placement, à la juste valeur	3 445 808	2 327 012
Immobilisations corporelles (3)	448 376	75 804
Actif au titre des prestations constituées - régime de retraite	451 100	2 270 900
	<b>7 137 893</b>	<b>4 673 716</b>
<b>TOTAL DE L'ACTIF</b>	<b>35 128 718 \$</b>	<b>19 881 208 \$</b>
<b>PASSIF À COURT TERME</b>		
Créditeurs et charges à payer (4)	7 015 647	5 602 787
Revenus perçus d'avance	-	27 000
	<b>7 015 647</b>	<b>5 629 787</b>
<b>PASSIF À LONG TERME</b>		
Passif au titre de prestations constituées - assurances collectives	2 729 500	4 061 200
	<b>2 729 500</b>	<b>4 061 200</b>
<b>TOTAL DU PASSIF</b>	<b>9 745 147</b>	<b>9 690 987</b>
<b>SOLDES DE FONDS</b>		
Excédent (insuffisance) de la période	14 561 448	4 606 217
Gains actuariels relatifs aux avantages sociaux futurs	631 900	4 987 800
Investis en immobilisations	448 376	75 804
Non affectés	9 741 846	520 401
	<b>25 383 570</b>	<b>10 190 222</b>
<b>TOTAL DU PASSIF ET DES SOLDES DE FONDS</b>	<b>35 128 718 \$</b>	<b>19 881 208 \$</b>


**SITUATION FINANCIÈRE**  
 Notes complémentaires

	2024-02-29	2021-02-28
<b>1 Débiteurs</b>		
À recevoir de syndicats et de fédérations	1 879 534 \$	749 105 \$
CSN	470 653	184 702
Entente de service à recevoir	44 391	173 998
Intérêts courus sur dépôt à terme	389 841	54 918
Autres débiteurs	1 148 104	3 272
<b>Total des débiteurs</b>	<b>3 932 522 \$</b>	<b>1 165 995 \$</b>
<b>2 Frais payés d'avance</b>		
Assurances payées d'avance	11 240 \$	9 815 \$
Loyers payés d'avance	-	4 620
Dépenses diverses payées d'avance	2 736	6 395
Dép. de congrès payées d'avance	-	8 375
<b>Total des frais payés d'avance</b>	<b>13 976 \$</b>	<b>29 205 \$</b>
<b>3 Immobilisations</b>		
Mobilier et équipement de bureau	141 781 \$	285 018 \$
Amortissement cumulé mobilier et équip. bureau	(121 175)	(213 220)
Équipement informatique	2 651	11 110
Amortissement cumulé équipement informatique	(2 405)	(8 821)
Améliorations locatives	534 406	-
Amortissement cumulé améliorations locatives	(106 881)	-
Site Web	-	536
Amortissement cumulé site Web	-	(429)
Logiciels	-	8 941
Amortissement cumulé logiciels	-	(7 331)
<b>Total des immobilisations</b>	<b>448 376 \$</b>	<b>75 804 \$</b>
<b>4 Créditeurs</b>		
Fournisseurs et frais courus	704 493 \$	87 576 \$
C/P salaires (Paie)	0	-
CSN	802 975	695 158
Retenues à la source et impôt à payer	128 953	54
Salaires et vacances à payer	3 377 792	2 711 270
CSST à payer	1 988	(514)
Salaires militantes et militants élu-es à payer	166 266	394 104
Rapports d'activités à payer	122 893	9 444
Dépenses diverses à payer et sommes perçues d'avance	1 710 287	1 705 695
<b>Total des créditeurs</b>	<b>7 015 647 \$</b>	<b>5 602 787 \$</b>



## ÉVOLUTION DES SOLDES DE FONDS

Période de 36 mois close le 29 février 2024

### Fonds d'administration

Solde au début	8 967 395 \$
Excédent de la période	10 065 332
Gains actuariels relatifs aux avantages sociaux futurs	631 900
Solde à la fin	<u>19 664 627 \$</u>

### Fonds de négociation

Solde au début	1 222 827 \$
Excédent de la période	4 496 116
Solde à la fin	<u>5 718 943 \$</u>

### Soldes à la fin

**25 383 570 \$**

## ANNEXE A

### Rapport des vérificateurs

### Fédération de la santé et des services sociaux – CSN

#### Rapport financier de 36 mois

29 février 2024

Rapport de l'auditeur indépendant	1 – 3
Résultats	4
Évolution des soldes de fonds	5
Situation financière	6
Flux de trésorerie	7
Notes complémentaires	8 – 14
Renseignements complémentaires	
Annexe A – Activités d'administration	
Exécutif	15
Bureau fédéral	15
Coordination des services	15
Services régionaux	15
Service de la comptabilité	16
Coûts reliés à la convention collective des salarié(e)s	16
Instances politiques	16
Budgets régionaux	17
Formation syndicale	17
Comité de la condition féminine	18
Comité de la santé – sécurité	18
Comité de surveillance	18
Politique contre la violence	18
Comité LGBT	18
Comité Jeunes	18
Comité Ethno culturel	18
Comité de coordination d'action politique	18
Comités « ad hoc »	18
Information et publicité	18
Service d'informatique	19
Frais d'administration	19
Jurisprudence	19
Valorisation, promotion et préservation – services publics	19
Annexe B – Activités de négociation	
Comité de négociation sectorielle	20
Équipe de négociation	20
Appui local à la vie syndicale et à la négociation	20
Frais d'administration	20
Conseils fédéraux sectoriels traitant de la négociation	21
Conseils fédéraux et aide aux syndicats sectoriels traitant de la négociation	21
Secteurs privés	22
Comités de la convention collective	22
Comité des assurances	22
Politique – expertises médicales	22
Politique – arbitrage secteur public	22



### *Rapport de l'auditeur indépendant*

Aux membres du Comité exécutif de la  
**Fédération de la santé et des services sociaux – CSN,**

#### *Opinion*

Nous avons effectué l'audit des états financiers ci-joints de la **Fédération de la santé et des services sociaux – CSN** (la « Fédération »), qui comprennent l'état de la situation financière au 29 février 2024 et les états des résultats, de l'évolution des soldes de fonds et des flux de trésorerie pour la période de 36 mois close à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives.

À notre avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de la Fédération au 29 février 2024, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

#### *Fondement de l'opinion*

Nous avons effectué notre audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers » du présent rapport. Nous sommes indépendants de la Fédération conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à l'audit des états financiers au Canada et nous nous sommes acquittés des autres responsabilités déontologiques qui nous incombent selon ces règles. Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

#### *Responsabilités de la direction et des responsables de la gouvernance à l'égard des états financiers*

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle des états financiers conformément aux Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes et d'erreurs.

Lors de la préparation des états financiers, c'est à la direction qu'il incombe d'évaluer la capacité de la Fédération à poursuivre son exploitation, de communiquer, le cas échéant, les questions relatives à la continuité de l'exploitation et d'appliquer le principe comptable de continuité d'exploitation, sauf si la direction a l'intention de liquider la Fédération ou de cesser son activité ou si aucune autre solution réaliste ne s'offre à elle.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière de la Fédération.

### *Rapport de l'auditeur indépendant (suite)*

#### *Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers*

Nos objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers pris dans leur ensemble sont exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant notre opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, individuellement ou collectivement, elles puissent influencer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états financiers prennent en se fondant sur ceux-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, nous exerçons notre jugement professionnel et faisons preuve d'esprit critique tout au long de cet audit. En outre :

- nous identifions et évaluons les risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, concevons et mettons en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunissons des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder notre opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne;
- nous acquérons une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de la Fédération;
- nous apprécions le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière;

**Rapport de l'auditeur indépendant (suite)**

- nous tirons une conclusion quant au caractère approprié de l'utilisation par la direction du principe comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments probants obtenus, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité de la Fédération à poursuivre son exploitation. Si nous concluons à l'existence d'une incertitude significative, nous sommes tenus d'attirer l'attention des lecteurs de notre rapport sur les informations fournies dans les états financiers au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Nos conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de notre rapport. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener la Fédération à cesser son exploitation;
- nous évaluons la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et apprécions si les états financiers représentent les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle.

Nous communiquons aux responsables de la gouvernance notamment l'étendue et le calendrier prévus des travaux d'audit et nos constatations importantes, y compris toute déficience importante du contrôle interne que nous aurions relevée au cours de notre audit.



Montréal, Québec  
Le 14 mai 2024

Société de comptables professionnels agréés, S.E.N.C.R.L.

<sup>1</sup> CPA auditeur, permis de comptabilité publique n° A117490

**Fédération de la santé et des services sociaux – CSN**

4

**Résultats**

Période de 36 mois close le 29 février 2024

	Budget (note 3)	Réalisations
<b>ACTIVITÉS D'ADMINISTRATION</b>		
<b>Revenus</b>		
Per capita (88 % X 0,52 %)	62 986 968 \$	73 166 483 \$
Autres revenus	1 592 748	1 678 741
Placements	362 000	1 313 461
Variation de la juste valeur des placements	-	(76 824)
	<u>64 941 716</u>	<u>76 081 861</u>
<b>Dépenses (annexe A)</b>		
Exécutif	3 181 984	2 969 319
Bureau fédéral	2 300 099	1 778 394
Coordination des services	1 398 955	1 445 579
Services régionaux	44 853 901	43 787 916
Service de la comptabilité	1 599 932	1 496 217
Coûts reliés à la convention collective des salarié(e)s	1 794 150	3 415 868
Instances politiques	1 789 500	747 380
Budgets régionaux	180 600	54 482
Formation syndicale	1 544 247	1 227 962
Comité de la condition féminine	28 000	2 134
Comité de la santé – sécurité	38 000	21 302
Comité de surveillance	27 000	3 282
Politique contre la violence	8 000	-
Comité LGBT	28 000	6 482
Comité Jeunes	28 000	4 502
Comité Ethno culturel	28 000	2 164
Comité de coordination d'action politique	50 000	20 826
Comités « ad hoc »	75 000	100 235
Information et publicité	1 258 143	983 959
Service d'informatique	907 360	880 831
Frais d'administration	6 267 105	6 041 018
Jurisprudence	501 343	510 175
Valorisation, promotion et préservation – services publics	508 443	516 502
	<u>68 395 762</u>	<u>66 016 529</u>
<b>Excédent des revenus (dépenses) – Activités d'administration</b>	<u>(3 454 046)</u>	<u>10 065 332</u>
<b>ACTIVITÉS DE NÉGOCIATION</b>		
<b>Revenus</b>		
Per capita (12 % X 0,52 %)	8 589 132	9 977 188
<b>Dépenses (annexe B)</b>		
Comité de négociation sectorielle	1 094 680	1 203 384
Équipe de négociation	2 136 593	1 943 556
Appui local à la vie syndicale et à la négociation	404 000	45 195
Frais d'administration	278 300	275 887
Conseils fédéraux sectoriels traitant de la négociation	78 000	77 895
Conseils fédéraux et aide aux syndicats sectoriels traitant de la négociation	416 000	296 603
Secteurs privés	1 095 000	627 308
Comités de la convention collective	130 500	91 246
Comité des assurances	50 000	17 530
Politique – expertises médicales	50 000	39 552
Politique – arbitrage secteur public	1 100 000	862 916
	<u>6 833 073</u>	<u>5 481 072</u>
<b>Excédent des revenus – Activités de négociation</b>	<u>1 756 059</u>	<u>4 496 116</u>
<b>Excédent des revenus (dépenses)</b>	<u>(1 697 987)\$</u>	<u>14 561 448 \$</u>

## Fédération de la santé et des services sociaux – CSN

5

## Évolution des soldes de fonds

Période de 36 mois close le 29 février	2024		2021	
	Fonds d'administration			
	Affectation interne – Investis en immobilisations corporelles (note 10)	Non affecté	Total	Total
<b>Soldes au début</b>	75 804 \$	10 114 417 \$	<b>10 190 221 \$</b>	596 204 \$
Excédent des revenus (dépenses)	(177 582)	14 739 030	<b>14 561 448</b>	4 606 217
Gains actuariels relatifs au régime de retraite et avantages complémentaires de retraite	-	631 900	<b>631 900</b>	4 987 800
Investissement en immobilisations corporelles	550 155	(550 155)	-	-
<b>Soldes à la fin*</b>	<b>448 377 \$</b>	<b>24 935 192 \$</b>	<b>25 383 569 \$</b>	10 190 221 \$
<b>* Composition du solde de fonds à la fin</b>				
Soldes de fonds relatifs au régime de retraite et avantages complémentaires de retraite	- \$	(2 278 400) \$	<b>(2 278 400) \$</b>	(1 790 300) \$
Autres soldes de fonds	448 377	27 213 592	<b>27 661 969</b>	11 980 521
<b>Soldes à la fin*</b>	<b>448 377 \$</b>	<b>24 935 192 \$</b>	<b>25 383 569 \$</b>	10 190 221 \$

## Fédération de la santé et des services sociaux – CSN

6

## Situation financière

29 février	2024	2021
<b>Actif à court terme</b>		
Encaisse	1 677 473 \$	536 159 \$
Encaisse à taux variable, taux de 3,5 %	3 524 852	3 905 780
Dépôts à terme, taux de 1,1 % à 5,75 %, échéant de mars 2024 à février 2027	15 902 766	4 510 548
Fonds solidaire	50 000	50 000
Débiteurs (note 4)	3 932 522	1 165 995
Per capita à recevoir – activités d'administration	2 542 527	4 408 616
Per capita à recevoir – activités de négociation	346 708	601 189
Frais payés d'avance	13 976	29 204
	<b>27 990 824</b>	15 207 491
<b>Dépôts à terme, taux de 4 %, échéant d'août à novembre 2027</b>	<b>2 792 609</b>	-
<b>Placements, à la juste valeur (note 5)</b>	<b>3 445 808</b>	2 327 012
<b>Immobilisations corporelles (note 6)</b>	<b>448 377</b>	75 804
<b>Actif au titre de prestations constituées pour le régime de retraite (note 9)</b>	<b>451 100</b>	2 270 900
	<b>7 137 894</b>	4 673 716
<b>Total de l'actif</b>	<b>35 128 718 \$</b>	19 881 207 \$
<b>Passif à court terme</b>		
Créditeurs et charges à payer (note 8)	7 015 649 \$	5 602 786 \$
Revenus perçus d'avance	-	27 000
	<b>7 015 649</b>	5 629 786
<b>Passif au titre de prestations constituées pour les avantages complémentaires de retraite (note 9)</b>	<b>2 729 500</b>	4 061 200
<b>Soldes de fonds</b>		
Affectation interne – investis en immobilisations corporelles (note 10)	448 377	75 804
Non affectés	24 935 192	10 114 417
	<b>25 383 569</b>	10 190 221
<b>Total du passif et des soldes de fonds</b>	<b>35 128 718 \$</b>	19 881 207 \$
<b>Pour le conseil d'administration</b>		
	Président	
	Trésorière	

## Fédération de la santé et des services sociaux – CSN

7

## Flux de trésorerie

Période de 36 mois close le 29 février	2024	2021
<b>Activités de fonctionnement</b>		
Excédent des revenus	14 561 448 \$	4 606 217 \$
Éléments sans incidence sur la trésorerie		
Intérêts réinvestis	(380 447)	(176 842)
Variation de la juste valeur des placements	76 824	(45 381)
Amortissement des immobilisations corporelles	177 582	146 068
	14 435 407	4 530 062
Variation d'éléments hors caisse du fonds de roulement (note 14)	755 134	(92 666)
Insuffisance des cotisations versées sur les coûts constatés au titre du régime de retraite et les avantages complémentaires de retraite	1 120 000	2 292 100
	16 310 541	6 729 496
<b>Activités d'investissement</b>		
Acquisition de dépôts à terme et placements	(18 000 000)	(4 000 000)
Réalisation de dépôts à terme et placements	3 000 000	1 500 000
Acquisition d'immobilisations corporelles	(550 155)	(17 181)
	(15 550 155)	(2 517 181)
<b>Augmentation nette la trésorerie et équivalents de trésorerie</b>		
	760 386	4 212 315
Trésorerie et équivalents de trésorerie au début	4 441 939	229 624
<b>Trésorerie et équivalents de trésorerie à la fin</b>	<b>5 202 325 \$</b>	<b>4 441 939 \$</b>
<b>Constitution de la trésorerie et équivalents de trésorerie</b>		
Encaisse	1 677 473 \$	536 159 \$
Encaisse à taux variable	3 524 852	3 905 780
	5 202 325 \$	4 441 939 \$

## Fédération de la santé et des services sociaux – CSN

8

## Notes complémentaires

29 février 2024

## 1. Constitution et nature des activités

La Fédération, constituée en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels du Québec*, est une organisation syndicale sans but lucratif affiliée à la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et a pour but de promouvoir les intérêts professionnels, économiques, sociaux, moraux et politiques des travailleurs et travailleuses oeuvrant dans le secteur des affaires sociales. De par sa constitution, la Fédération n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

## 2. Principales méthodes comptables

*Référentiel comptable*

La Fédération applique comme référentiel les Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif (NCOSBL) de la Partie III du Manuel de CPA Canada – Comptabilité.

*Comptabilité par activités*

L'activité d'administration rend compte des activités courantes et générales de la Fédération. L'activité de négociation sert à présenter tous les frais inhérents à la négociation des conventions collectives des secteurs publics et privés.

*Constatation des revenus*

Les revenus sont constatés au fur et à mesure qu'ils sont gagnés.

*Ventilation des dépenses*

La Fédération fait la répartition des dépenses en les portant directement aux comptes des activités auxquels elles se rapportent.

*Per capita à recevoir*

Les per capita à recevoir sont estimés selon une moyenne des derniers encaissements précédant la fin de la période de 36 mois pour chacun des syndicats et sont ajustés selon les encaissements subséquents, s'il y a lieu.

*Immobilisations corporelles*

Les immobilisations corporelles sont amorties selon la méthode de l'amortissement linéaire aux taux annuels de 10 % pour l'équipement de bureau et 20 % pour le matériel informatique, le site Web et les améliorations locatives.

*Dépréciation des actifs à long terme*

Les actifs à long terme sont soumis à un test de dépréciation lorsque des événements ou des changements de situation indiquent qu'ils n'ont plus aucun potentiel de service pour la Fédération. Une perte de valeur est comptabilisée lorsque leur valeur comptable excède la valeur résiduelle. La perte de valeur comptabilisée est mesurée comme étant l'excédent de la valeur comptable de l'actif sur sa valeur résiduelle.

## Notes complémentaires

29 février 2024

## 2. Principales méthodes comptables (suite)

*Passif au titre des prestations constituées pour le régime de retraite et les avantages complémentaires de retraite*

La Fédération comptabilise ses obligations découlant des régimes de retraite et avantages sociaux des salarié(e)s ainsi que les coûts connexes, déduction faite des actifs des régimes.

À cette fin, la Fédération a adopté les conventions suivantes :

- Le coût des prestations de retraite et des avantages complémentaires de retraite gagnés par les salarié(e)s est établi par des calculs actuariels selon la méthode de capitalisation pour les prestations de retraite et selon la méthode de constatation immédiate pour les avantages complémentaires de retraite, à partir des hypothèses les plus probables de la direction concernant le rendement prévu des placements des régimes, la progression des salaires, l'âge de départ à la retraite des salarié(e)s et les coûts prévus des soins de santé.
- Pour les besoins du calcul du taux de rendement prévu des actifs des régimes, ces actifs sont évalués à leur juste valeur.

*Instruments financiers**Évaluation initiale*

La Fédération évalue initialement ses actifs et passifs financiers créés ou échangés dans des opérations conclues dans des conditions de pleine concurrence à leur juste valeur. Ceux créés ou échangés dans des opérations entre parties liées, sauf pour les parties qui n'ont pas d'autre relation avec la Fédération qu'en leur qualité de membres de la direction, sont initialement évalués au coût.

Le coût d'un instrument financier issu d'une opération entre parties liées dépend du fait que l'instrument est assorti ou non de modalités de remboursement. Lorsqu'il l'est, le coût est déterminé au moyen de ses flux de trésorerie non actualisés, compte non tenu des paiements d'intérêts et de dividendes, et déduction faite des pertes de valeur déjà comptabilisées par le cédant. Sinon le coût est déterminé en fonction de la contrepartie transférée ou reçue par la Fédération dans le cadre de l'opération.

*Évaluation ultérieure*

La Fédération évalue ultérieurement tous ses actifs et passifs financiers au coût ou au coût après amortissement.

Les actifs financiers évalués au coût après amortissement se composent de l'encaisse, l'encaisse à taux variable, des dépôts à terme, du fonds solidaire, des per capita à recevoir et des débiteurs, à l'exception des intérêts à recevoir et du compte à recevoir de la CSN.

Le compte à recevoir de la CSN est comptabilisé au coût.

Les passifs financiers évalués au coût après amortissement selon la méthode linéaire se composent des fournisseurs et des montants à redistribuer à des syndicats.

Le compte fournisseur à la CSN est évalué au coût.

*Dépréciation*

Les actifs financiers évalués au coût ou au coût après amortissement sont soumis à un test de dépréciation s'il existe des indications possibles de dépréciation. Le montant de réduction de valeur est comptabilisé au résultat net. La moins-value déjà comptabilisée peut faire l'objet d'une reprise de valeur dans la mesure de l'amélioration, soit directement, soit par l'ajustement du compte de provision, sans être supérieure à ce qu'elle aurait été à la date de reprise si la moins-value n'avait jamais été comptabilisée. Cette reprise est comptabilisée au résultat net.

## Notes complémentaires

29 février 2024

## 2. Principales méthodes comptables (suite)

*Utilisation d'estimations*

La présentation des états financiers conformément aux Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif exige que la direction ait recours à des estimations et des hypothèses qui ont une incidence sur les montants de l'actif et du passif comptabilisés, sur la présentation des éléments d'actif et de passif éventuels ainsi que sur les produits et les charges de l'exercice. Les éléments significatifs des états financiers qui requièrent davantage l'utilisation d'estimations incluent les intérêts à recevoir, les per capita à recevoir, la juste valeur des placements, les salaires, vacances et avantages sociaux à payer, le passif au titre des prestations constituées pour le régime de retraite et les avantages complémentaires de retraite ainsi que la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer de ces estimations.

## 3. Budget

Les chiffres présentés sous la colonne « Budget » dans l'état des résultats sont fournis à titre d'information seulement et sont non audités.

## 4. Débiteurs

	2024	2021
À recevoir de syndicats et de fédérations	2 944 446 \$	749 105 \$
À recevoir – CSN	470 653	184 702
Ententes de services à recevoir	44 391	173 998
Intérêts à recevoir	389 841	54 918
Autres débiteurs	83 191	3 272
	<b>3 932 522 \$</b>	<b>1 165 995 \$</b>

## 5. Placements

	2024		2021	
	Coût	Juste valeur	Coût	Juste valeur
Fonds Bâtirente	3 488 225 \$	3 445 808 \$	2 292 605 \$	2 327 012 \$

## 6. Immobilisations corporelles

	2024		2021	
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur nette	Valeur nette
Équipement de bureau	141 781 \$	121 175 \$	20 606 \$	71 798 \$
Matériel informatique	2 651	2 405	246	3 899
Site Web	-	-	-	107
Améliorations locatives	534 406	106 881	427 525	-
	<b>678 838 \$</b>	<b>230 461 \$</b>	<b>448 377 \$</b>	<b>75 804 \$</b>

## Fédération de la santé et des services sociaux – CSN

11

## Notes complémentaires

29 février 2024

## 7. Avance bancaire

La Fédération dispose d'une marge de crédit de 750 000 \$ portant intérêt au taux préférentiel (7,2 % au 29 février 2024) majoré de 1,5 %, renouvelable en août 2024, garantie par l'ensemble des sommes en dépôt jusqu'à concurrence de 750 000 \$. Cette facilité de crédit n'était pas utilisée au 29 février 2024.

## 8. Crédoiteurs et charges à payer

	2024	2021
Fournisseurs	1 153 159 \$	231 835 \$
Fournisseur – CSN	802 975	695 158
Salaires, vacances et avantages sociaux	3 797 892	3 114 358
Montants à redistribuer à des syndicats	1 261 623	1 561 435
	<u>7 015 649 \$</u>	<u>5 602 786 \$</u>

## 9. Actif (passif) au titre des prestations constituées pour le régime de retraite et les avantages complémentaires de retraite (les montants sont en milliers de dollars)

La Fédération offre un régime de prestations de retraite et un régime d'avantages complémentaires de retraite, ce dernier étant essentiellement des prestations de soins de santé. Il s'agit d'un régime à prestations définies. Les calculs actuariels sont établis le dernier jour du mois de février de chaque exercice.

Les informations relatives aux régimes d'avantages sociaux se présentent comme suit au 29 février 2024 (28 février 2021) :

	Régime de retraite		Avantages complémentaires		Total	
	2024	2021	2024	2021	2024	2021
Régime à prestations constituées						
Juste valeur des actifs des régimes	109 160 \$	100 087 \$	-	-	109 160 \$	100 087 \$
Obligations au titre des prestations constituées	(108 709)	(97 816)	(2 730)	(4 061)	(111 439)	(101 877)
Situation du surplus (déficit)	<u>451 \$</u>	<u>2 271 \$</u>	<u>(2 730) \$</u>	<u>(4 061) \$</u>	<u>(2 279) \$</u>	<u>(1 790) \$</u>

## Fédération de la santé et des services sociaux – CSN

12

## Notes complémentaires

29 février 2024

## 10. Affectation interne

Le conseil d'administration a décidé de grever d'une affectation interne le montant des soldes de fonds nets investis en immobilisations corporelles.

## 11. Opérations entre parties liées

Au cours de la période de 36 mois, la Fédération a versé à la CSN un montant de 7 795 300 \$ pour différents services et a reçu de la CSN un montant de 3 271 976 \$ pour des activités syndicales conjointes. Les montants versés à la CSN se détaillent comme suit :

Frais juridiques	1 972 832 \$
Loyer	1 820 499
Téléphones, télécopieurs et Internet	470 637
Coûts reliés à la convention collective des salarié(e)s	1 239 813
Salaires et avantages sociaux	1 076 399
Traitement de la paie	32 212
Opération du réseau	763 049
Services techniques (frais de poste, transport et photocopies)	297 337
Divers	122 522
	<u>7 795 300 \$</u>

Ces opérations sont effectuées dans le cours normal des activités et sont mesurées à la valeur d'échange qui représente le montant de la contrepartie établie et acceptée par les parties.

## 12. Engagements

Les engagements de la Fédération, en vertu de baux échéant jusqu'en février 2042 pour les locaux qu'elle occupe, s'élèvent à 12 856 664 \$ plus les frais accessoires. Les paiements minimums exigibles au cours des deux prochaines périodes de 36 mois sont les suivants :

2025-2027	2 320 878 \$
2028-2030	1 959 588 \$

## Notes complémentaires

29 février 2024

## 13. Instruments financiers

*Risques et concentrations*

La Fédération, par le biais de ses instruments financiers, est exposée à divers risques. L'analyse suivante indique l'exposition et les concentrations de la Fédération aux risques à la date de l'état de la situation financière, soit au 29 février 2024.

*Risque de crédit*

Le risque de crédit est le risque qu'une partie à un instrument financier manque à l'une de ses obligations et amène de ce fait l'autre partie à subir une perte financière. Les principaux risques de crédit pour la Fédération sont liés aux débiteurs, à l'exception des intérêts à recevoir et aux per capita à recevoir. La Fédération consent du crédit à ses membres dans le cours normal de ses activités.

Au 29 février 2024, aucun compte n'a été provisionné (aucun au 28 février 2021).

*Risque de liquidité*

Le risque de liquidité est le risque que la Fédération éprouve des difficultés à honorer des engagements liés à des passifs financiers. La Fédération est exposée à ce risque principalement à l'égard de ses fournisseurs et ses montants à redistribuer à des syndicats.

*Risque de marché*

Le risque de marché est le risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations des prix du marché. Le risque de marché inclut trois types de risques : le risque de change, le risque de taux d'intérêt et le risque de prix autre. La Fédération est exposée principalement au risque de taux d'intérêt et au risque de prix autre.

*Risque de taux d'intérêt*

Le risque de taux d'intérêt est le risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations de taux d'intérêt du marché. La Fédération est exposée au risque de taux d'intérêt en ce qui concerne ses instruments financiers à taux d'intérêt fixe (dépôts à terme) qui assujettissent la Fédération à un risque de juste valeur.

*Risque de prix autre*

Le risque de prix autre est le risque que la juste valeur ou les flux de trésorerie futurs d'un instrument financier fluctuent en raison des variations des prix du marché (autres que celles découlant du risque de taux d'intérêt ou du risque de change), que ces variations soient causées par des facteurs propres à l'instrument en cause ou à son émetteur ou par des facteurs affectant tous les instruments financiers similaires négociés sur le marché. La Fédération est principalement exposée à ce risque à l'égard du Fonds solidaire et de ses placements dans le Fonds Bâtirente.

## Notes complémentaires

29 février 2024

## 14. Flux de trésorerie

	2024	2021
Variation d'éléments hors caisse du fonds de roulement		
Débiteurs	(2 766 527)\$	(715 313)\$
Per capita à recevoir – activités d'administration	1 866 089	(908 485)
Per capita à recevoir – activités de négociation	254 481	(123 898)
Frais payés d'avance	15 228	158 025
Créditeurs et charges à payer	1 412 863	1 566 179
Revenus perçus d'avance	(27 000)	(69 174)
	<b>755 134 \$</b>	<b>(92 666)\$</b>

## 15. Chiffres de la période précédente

Puisque le budget est une information pertinente pour la Fédération et que, d'une période de 36 mois à l'autre, le regroupement des dépenses est effectué en fonction des objectifs propres à chaque poste du budget, plusieurs chiffres de la période de 36 mois précédente sont regroupés différemment et n'offrent aucune base de comparaison avec ceux de la période courante; par conséquent, ils n'ont pas été présentés dans l'état des résultats.

## Fédération de la santé et des services sociaux – CSN

15

## Renseignements complémentaires

Période de 36 mois close le 29 février 2024

## ANNEXE A – ACTIVITÉS D'ADMINISTRATION

	Budget (note 3)	Réalizations
<b>Exécutif</b>		
Salaires et avantages sociaux		
Exécutif	2 457 358 \$	2 316 344 \$
Employé(e)s de bureau	358 769	344 524
Frais de séjour	195 714	172 349
Frais de déplacement	170 143	136 102
	<u>3 181 984 \$</u>	<u>2 969 319 \$</u>
<b>Bureau fédéral</b>		
Salaires et avantages sociaux		
Vice-présidences régionales	1 030 900 \$	655 917 \$
Représentants de secteurs	476 190	346 795
Frais de séjour et de déplacement		
Vice-présidences régionales	496 680	434 473
Représentants de secteurs	172 922	277 433
CNESST/CSST – assurances	72 407	29 578
Budget de fonctionnement – secteurs	1 000	-
Banque de transport	50 000	34 198
	<u>2 300 099 \$</u>	<u>1 778 394 \$</u>
<b>Coordination des services</b>		
Salaires et avantages sociaux		
Coordonnateurs(trices)	970 186 \$	984 411 \$
Employé(e)s de bureau	358 769	346 786
Frais de séjour	44 000	63 740
Frais de déplacement	26 000	50 642
	<u>1 398 955 \$</u>	<u>1 445 579 \$</u>
<b>Services régionaux</b>		
Salaires et avantages sociaux		
Conseiller(ère)s syndicaux	35 722 496 \$	34 340 747 \$
Employé(e)s de bureau	6 729 883	6 939 697
Frais de séjour	1 066 310	1 106 178
Frais de déplacement	1 270 212	1 321 694
Stagiaires	65 000	79 600
	<u>44 853 901 \$</u>	<u>43 787 916 \$</u>

## Fédération de la santé et des services sociaux – CSN

16

## Renseignements complémentaires

Période de 36 mois close le 29 février 2024

## ANNEXE A – ACTIVITÉS D'ADMINISTRATION (SUITE)

	Budget (note 3)	Réalizations
<b>Service de la comptabilité</b>		
Salaires et avantages sociaux	1 565 432 \$	1 481 920 \$
Frais de séjour	21 000	3 921
Frais de déplacement	13 500	10 376
	<u>1 599 932 \$</u>	<u>1 496 217 \$</u>
<b>Coûts reliés à la convention collective des salarié(e)s</b>		
Bureau du personnel	690 000 \$	916 425 \$
Partage des coûts reliés à la convention collective	290 000	324 787
Dirigeants et conseillers du STCSN	180 000	160 212
Régime de retraite et avantages sociaux complémentaires de retraite	629 150	2 008 812
Frais juridiques – salarié(e)s	5 000	5 632
	<u>1 794 150 \$</u>	<u>3 415 868 \$</u>
<b>Instances politiques</b>		
Coûts du congrès	150 000 \$	137 453 \$
Coûts des conseils fédéraux réguliers	260 000	326 988
Coûts des conseils fédéraux sectoriels – public	40 000	10 959
Coûts des conseils fédéraux sectoriels – privé	11 000	24 602
Aide aux syndicats – conseils fédéraux réguliers	400 000	86 774
Aide aux syndicats – conseils fédéraux sectoriels – public	25 000	12 283
Aide aux syndicats – conseils fédéraux sectoriels – privé	20 000	38 606
Bureaux fédéraux	2 500	4 913
Participation aux colloques	10 000	4 806
Délégations confédérales	70 000	77 709
Relations internationales	5 000	-
Rencontres virtuelles systématiques	796 000	22 287
	<u>1 789 500 \$</u>	<u>747 380 \$</u>

## Fédération de la santé et des services sociaux – CSN

17

## Renseignements complémentaires

Période de 36 mois close le 29 février 2024

## ANNEXE A – ACTIVITÉS D'ADMINISTRATION (SUITE)

	Budget (note 3)	Réalisations
<b>Budgets régionaux</b>		
Région 1A – Gaspésie / Îles de la Madeleine	15 400 \$	4 760 \$
Région 1B – Bas-St-Laurent	11 200	3 256
Région 02 – Saguenay–Lac-Saint-Jean	11 200	775
Région 03 – Québec / Chaudière-Appalaches	17 500	3 988
Région 04 – Centre-du-Québec	10 500	2 668
Région 05 – Estrie	10 500	260
Région 06A – Montréal / Laval / Grand-Nord	31 500	11 131
Région 06B – Laurentides / Lanaudière	10 500	4 441
Région 06C – Montérégie	10 500	3 200
Région 06C – Laurentides	10 500	1 249
Région 07 – Outaouais	10 500	7 054
Région 08 – Abitibi-Témiscamingue / Nord-du-Québec	15 400	10 374
Région 09 – Côte-Nord / Basse-Côte-Nord	15 400	1 326
	<u>180 600 \$</u>	<u>54 482 \$</u>
<b>Formation syndicale</b>		
Budget de fonctionnement	640 000 \$	338 599 \$
Salaires et avantages sociaux	836 247	848 383
Frais de séjour	41 500	20 194
Frais de déplacement	26 500	20 786
	<u>1 544 247 \$</u>	<u>1 227 962 \$</u>

## Fédération de la santé et des services sociaux – CSN

18

## Renseignements complémentaires

Période de 36 mois close le 29 février 2024

## ANNEXE A – ACTIVITÉS D'ADMINISTRATION (SUITE)

	Budget (note 3)	Réalisations
<b>Comité de la condition féminine</b>	28 000 \$	2 134 \$
<b>Comité de la santé – sécurité</b>	38 000 \$	21 302 \$
<b>Comité de surveillance</b>	27 000 \$	3 282 \$
<b>Politique contre la violence</b>	8 000 \$	Néant \$
<b>Comité LGBT</b>	28 000 \$	6 482 \$
<b>Comité Jeunes</b>	28 000 \$	4 502 \$
<b>Comité Ethno culturel</b>	28 000 \$	2 164 \$
<b>Comité de coordination d'action politique</b>	50 000 \$	20 826 \$
<b>Comités « ad hoc »</b>	75 000 \$	100 235 \$
<b>Information et publicité</b>		
Salaires et avantages sociaux	522 143 \$	443 591 \$
Frais de séjour	10 000	5 004
Frais de déplacement	10 000	10 163
Traduction et audiovisuel	400 000	295 086
Distribution et impression de documents	10 000	9 350
Documentation et abonnements	30 000	28 720
Information – publicité – visibilité	236 000	166 165
Sentences arbitrales	10 000	8 397
Revue de presse et commandites	30 000	17 483
	<u>1 258 143 \$</u>	<u>983 959 \$</u>

## Fédération de la santé et des services sociaux – CSN

19

## Renseignements complémentaires

Période de 36 mois close le 29 février 2024

## ANNEXE A – ACTIVITÉS D'ADMINISTRATION (SUITE)

	Budget (note 3)	Réalisations
<b>Service d'informatique</b>		
Dépenses site Web	15 000 \$	- \$
Traitement de la paie	45 000	40 582
Entretien et réparations de l'équipement informatique	39 560	13 998
Opération du réseau	757 800	822 491
Amortissement de l'équipement informatique	50 000	3 653
Amortissement du site Web	-	107
	<u>907 360 \$</u>	<u>880 831 \$</u>
<b>Frais d'administration</b>		
Loyers et taxes	3 213 715 \$	3 129 742 \$
Téléphones, télécopieurs et Internet	460 290	415 128
Fournitures de bureau	112 500	90 892
Photocopies	177 000	122 300
Frais juridiques	2 000 000	1 929 312
Frais de poste et de transport	39 500	41 060
Assurances	40 000	41 377
Honoraires professionnels	40 000	64 214
Souscriptions et dons	6 000	6 000
Location de salles	1 500	842
Divers (témoignages de sympathies)	1 000	863
Frais de caisse et d'administration	600	524
Réunions d'équipe	40 000	24 942
Amortissement de l'équipement de bureau	130 000	66 941
Amortissement des améliorations locatives	5 000	106 881
	<u>6 267 105 \$</u>	<u>6 041 018 \$</u>
<b>Jurisprudence</b>		
Salaires et avantages sociaux	481 343 \$	484 657 \$
Frais de séjour	10 000	12 356
Frais de déplacement	10 000	13 162
	<u>501 343 \$</u>	<u>510 175 \$</u>
<b>Valorisation, promotion et préservation – services publics</b>		
Salaires et avantages sociaux	488 443 \$	491 720 \$
Frais de séjour	10 000	11 399
Frais de déplacement	10 000	13 383
	<u>508 443 \$</u>	<u>516 502 \$</u>

## Fédération de la santé et des services sociaux – CSN

20

## Renseignements complémentaires

Période de 36 mois close le 29 février 2024

## ANNEXE B – ACTIVITÉS DE NÉGOCIATION

	Budget (note 3)	Réalisations
<b>Comité de négociation sectorielle</b>		
Salaires et avantages sociaux – élu(e)s	586 240 \$	728 815 \$
Frais de séjour et déplacement	508 440	474 569
	<u>1 094 680 \$</u>	<u>1 203 384 \$</u>
<b>Équipe de négociation</b>		
Salaires et avantages sociaux		
Conseiller(ère)s syndicaux	1 634 989 \$	1 473 409 \$
Employé(e)s de bureau	354 904	301 580
Comité d'action politique	23 700	23 651
Frais de séjour	71 000	92 053
Frais de déplacement	52 000	52 863
	<u>2 136 593 \$</u>	<u>1 943 556 \$</u>
<b>Appui local à la vie syndicale et à la négociation</b>	404 000 \$	45 195 \$
<b>Frais d'administration</b>		
Loyers et taxes	180 000 \$	156 768 \$
Téléphones	25 000	7 128
Fournitures de bureau	5 000	3 258
Impression de documents	50 000	49 077
Frais de poste et de transport	10 000	9 711
Location de salles	300	299
Distribution et entreposage – conventions collectives	3 000	49 646
Amortissement des améliorations locatives	5 000	-
	<u>278 300 \$</u>	<u>275 887 \$</u>

## Fédération de la santé et des services sociaux – CSN

21

## Renseignements complémentaires

Période de 36 mois close le 29 février 2024

## ANNEXE B – ACTIVITÉS DE NÉGOCIATION (SUITE)

	Budget (note 3)	Réalizations
<b>Conseils fédéraux sectoriels traitant de la négociation</b>		
Salaires et dépenses – élu(e)s – vice-présidents des régions	78 000 \$	77 895 \$
	<u>78 000 \$</u>	<u>77 895 \$</u>
<b>Conseils fédéraux et aide aux syndicats sectoriels traitant de la négociation</b>		
<i>Conseils fédéraux sectoriels traitant de la négociation</i>		
Conseils sectoriels – public	200 000 \$	280 874 \$
Conseils sectoriels – préhospitalier	6 000	2 050
Conseils sectoriels – CPE	6 000	-
Conseils sectoriels – RSG	1 000	-
Conseils sectoriels – RI-RTF	1 000	-
Conseils sectoriels – CH/CA privés	2 000	-
<i>Aide aux syndicats sectoriels traitant de la négociation</i>		
Conseils sectoriels – public	150 000	10 407
Conseils sectoriels – préhospitalier	20 000	-
Conseils sectoriels – CPE	20 000	3 272
Conseils sectoriels – RSG	2 500	-
Conseils sectoriels – RI-RTF	2 500	-
Conseils sectoriels – CH/CA privés	5 000	-
	<u>416 000 \$</u>	<u>296 603 \$</u>

## Fédération de la santé et des services sociaux – CSN

22

## Renseignements complémentaires

Période de 36 mois close le 29 février 2024

## ANNEXE B – ACTIVITÉS DE NÉGOCIATION (SUITE)

	Budget (note 3)	Réalizations
<b>Secteurs privés</b>		
Arbitrage	600 000 \$	389 265 \$
Négociations des secteurs	495 000	238 043
	<u>1 095 000 \$</u>	<u>627 308 \$</u>
<b>Comités de la convention collective</b>		
Secteur public	3 000 \$	-
Préhospitalier	70 000	63 222
CPE	45 000	28 024
RSG	5 000	-
RI-RTF	5 000	-
CHP et communautaire	2 500	-
	<u>130 500 \$</u>	<u>91 246 \$</u>
<b>Comité des assurances</b>	50 000 \$	17 530 \$
	<u>50 000 \$</u>	<u>39 552 \$</u>
<b>Politique – expertises médicales</b>	50 000 \$	39 552 \$
	<u>50 000 \$</u>	<u>39 552 \$</u>
<b>Politique – arbitrage secteur public</b>	1 100 000 \$	862 916 \$
	<u>1 100 000 \$</u>	<u>862 916 \$</u>

# 16



## **RAPPORT DU COMITÉ DE SURVEILLANCE**

**Le comité de surveillance s'est rencontré les 9 et 10 avril 2024. Les rencontres se sont tenues aux bureaux de la FSSS au 1601, avenue De Lorimier à Montréal et en télétravail.**

Nadine Lambert, secrétaire générale-trésorière, nous a présenté et expliqué les états financiers pour l'exercice des 3 ans se terminant le 29 février 2024. Elle a ensuite répondu à nos questions et donné des explications sur les écarts les plus importants.

Nous avons par la suite procédé à la vérification pour la période des 6 mois restants (1<sup>er</sup> septembre 2023 au 29 février 2024).

Tous les documents et ressources ont été mis à notre disposition afin de nous permettre d'effectuer notre travail correctement.

Nous avons pris connaissance de quelques procès-verbaux du comité exécutif et du bureau fédéral.

Nous avons vérifié par échantillonnage :

- les comptes de cartes de crédit ;
- rapports d'activités de tous les membres de l'exécutif, de certains membres du bureau fédéral ;
- les rapports de conciliation bancaire au 29 février 2024.

L'ensemble des documents vérifiés nous apparaît conforme.

Nous avons par la suite analysé les états financiers des 3 dernières années (du 1<sup>er</sup> mars 2021 au 29 février 2024).

Le mandat qui avait été donné par le congrès a été respecté dans sa globalité, car les écarts constatés entre les prévisions et les réalisations ont été justifiés et sont réalistes.

Qui aurait pu prévoir, il y a 3 ans, le règlement des plaintes de l'équité salariale de nos membres ou le télétravail ? Sans parler de l'explosion des rencontres et des formations virtuelles, pour ne citer que ceux-là... Autant de changements qui ont eu des impacts tant sur les revenus que sur les dépenses.

Les revenus réalisés dépassent les prévisions de 17,04 %, pour s'établir à 86 059 050 \$, et les dépenses par rapport aux prévisions baissent de 4,96 % à 71 497 601 \$, pour un excédent de 14 561 448 \$.

L'analyse du bilan au 29 février 2024 nous rassure aussi sur la bonne santé financière de notre fédération.

Nous remercions le comité exécutif par l'intermédiaire de Nadine Lambert, secrétaire générale-trésorière, pour la collaboration, l'écoute et la prise en compte de nos recommandations.

Merci aussi à l'équipe de la comptabilité, Daphnée Noël, secrétaire-comptable et Gail Gagné-Rodrigues, conseillère, pour leur travail et leur collaboration, car les états financiers sont encore clairs, assez détaillés et simples à lire et à comprendre.

Merci aux congressistes pour l'attention que vous avez portée à notre rapport.

En espérant avoir été à la hauteur du mandat que vous nous aviez confié.

Le comité de surveillance recommande donc d'adopter les états financiers se terminant le 29 février 2024.



Shiaman Diawara Adrien Doamba Frantz Delice

# 17



## PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES 2024-2027

## Congressistes,

**Les prévisions budgétaires pour l'exercice 2024-2027 recommandées par le comité exécutif que nous vous présentons sont cohérentes avec la mission de la Fédération de la santé et des services sociaux, avec les priorités anticipées en lien avec la conjoncture des trois prochaines années, les besoins et les orientations du 46<sup>e</sup> congrès.**

Nous prévoyons des revenus de *per capita* de 91 104 749 \$; une hausse de 27% par rapport au budget initial de 2021-2024. La hausse de revenus en *per capita* est due en grande partie aux prévisions des futures augmentations de salaire et la rétroactivité des plaintes de maintien de l'équité salariale. On ajoute à cela les autres revenus en provenance de la CSN, ce qu'on appelle la péréquation, et les intérêts versés sur nos avoirs, pour des revenus totaux de 94 763 304 \$.

Les dépenses anticipées reflètent l'engagement d'assurer et de maintenir des services de qualité aux syndicats et aux membres. Ces prévisions budgétaires sont pensées et planifiées dans l'objectif de maintenir une stabilité de la main-d'œuvre, le renouvellement de celle-ci et l'anticipation des futurs besoins non seulement en main-d'œuvre, mais aussi pour répondre aux nombreux défis conjoncturels comme les négociations et les réformes gouvernementales. Nous poursuivons notre engagement à travailler différemment et à exploiter les différents outils à notre disposition.

Nos dépenses sont réparties en deux grands postes budgétaires : les activités de l'administration et celles dédiées à la négociation.

## Activités de l'administration

Les activités de l'administration regroupent l'ensemble des activités de la Fédération ainsi que son

fonctionnement politique. Ce poste budgétaire se voit attribuer un budget de 88 484 712 \$.

Ces activités sont subdivisées en trois grandes catégories, soit l'administration, la direction politique et les services régionaux qui occupent une grande place; c'est principalement ce budget qui est attribué aux ressources humaines et à la stabilité de celles-ci. Vous pourrez en apprécier le détail lors de la présentation.

## Activités de la négociation

Le poste budgétaire de la négociation regroupe l'ensemble des activités liées à la négociation des secteurs privés et du secteur public. Il se voit octroyer un budget de 6 901 521 \$.

Ces activités sont subdivisées en trois catégories, soit l'équipe dédiée à la négociation, les comités de négociation et les activités de fonctionnement démocratiques de négociation des catégories et secteurs.

Le comité exécutif vous présente donc des prévisions budgétaires qui placent les services aux syndicats et aux membres en priorité en transposant 88,6% de son budget en services, 1,8% aux instances démocratiques de la FSSS, 4,1% en aide aux syndicats et 5,5% à la direction politique de la FSSS.

Le budget de la Fédération de la santé et des services sociaux est le reflet de notre solidarité les uns envers les autres, et l'outil collectif nous permettant de mettre de l'avant nos valeurs et d'assumer nos responsabilités.

Solidairement,  
La secrétaire générale-trésorière,



Nadine Lambert



## PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES 2024-2027 SOMMAIRE DES RÉSULTATS

### Revenus

Administration (per capita 88% X 0.52%)	62,986,968 \$	73,166,483 \$	80,172,179 \$
Autres revenus	1,592,748	1,678,741	1,946,556
Placements	337,000	1,313,461	1,712,000
Variation de la juste valeur des placements	25,000	(76,824)	-
Négociation (per capita 12% X 0.52%)	8,589,132	9,977,188	10,932,570
<b>Total des revenus</b>	<b>73,530,848 \$</b>	<b>86,059,050 \$</b>	<b>94,763,304 \$</b>

### Dépenses

Administration	68,395,763 \$	66,016,530 \$	88,484,712 \$
Négociation	6,833,073	5,481,072	6,901,521
<b>Total des dépenses</b>	<b>75,228,836 \$</b>	<b>71,497,601 \$</b>	<b>95,386,234 \$</b>

(Insuffisance) / Excédent des revenus sur les dépenses

Budget Initial du 2021-03-01 au 2024-02-29	Réalisations du 2021-03-01 au 2024-02-29	Prévisions budgétaires 2024-2027
(1,697,989) \$	14,561,448 \$	(622,929) \$


**ADMINISTRATION**
**Résultats**

Période de 36 mois se terminant le 29 février 2024

**Revenus d'administration**

	Budget Initial du 2021-03-01 au 2024-02-29	Réalisations du 2021-03-01 au 2024-02-29	Prévisions budgétaires 2024-2027
Per capita (88% X 0,52%)	62,986,968 \$	73,166,483 \$	80,172,179 \$
Autres revenus	1,929,748	2,992,202	3,658,556
Variation de valeur, placements disponibles à la vente	25,000	(76,824)	-
<b>Total des revenus d'administration</b>	<b>64,941,716 \$</b>	<b>76,081,862 \$</b>	<b>83,830,735 \$</b>

**Dépenses d'administration**

1. Comité exécutif	3,181,985 \$	2,969,319 \$	4,050,390 \$
2. Bureau fédéral	2,300,099	1,778,394	2,119,790
3. Coordination des services	1,398,955	1,445,579	2,281,522
4. Services régionaux	44,853,901	43,787,916	59,797,350
5. Service de la comptabilité	1,599,932	1,496,217	2,012,493
6. Coûts convention collective des salarié-es	1,794,150	3,415,869	2,176,500
7. Instances politiques	1,789,500	747,380	1,707,500
8. Budgets régionaux	180,600	54,482	156,500
9. Formation syndicale	1,544,247	1,227,962	1,684,164
10. Comité de condition féminine	28,000	2,134	15,000
11. Comité de santé et sécurité	38,000	21,302	30,000
12. Comité de surveillance	27,000	3,282	20,000
13. Politique contre la violence	8,000	-	50,000
14. Comité LGBTQ+	28,000	6,482	15,000
15. Comité Jeunes	28,000	4,502	15,000
16. Comité Interculturel	28,000	2,164	15,000
17. Comité de coordination d'action politique	50,000	20,826	50,000
18. Comités Ad Hoc	75,000	100,235	75,000
19. Information et publicité	1,258,143	983,959	2,499,746
20. Service informatique	907,360	880,831	999,560
21. Dépenses d'administration	6,267,105	6,041,018	6,902,410
22. Jurisprudence, Recherche et Santé et sécurité au travail	501,343	510,175	1,811,786
23. VPP et santé et sécurité au travail	508,443	516,502	-
<b>Total des dépenses d'administration</b>	<b>68,395,763 \$</b>	<b>66,016,530 \$</b>	<b>88,484,712 \$</b>

(Insuffisance) / Excédent des revenus sur les dépenses

(3,454,047) \$ 10,065,332 \$ (4,653,978) \$


**ADMINISTRATION**
**Détail des dépenses**
**1. Comité exécutif**
**Salaires et avantages sociaux**

	Budget Initial du 2021-03-01 au 2024-02-29	Réalisations du 2021-03-01 au 2024-02-29	Prévisions budgétaires 2024-2027
- personnes élu-es	2,457,358 \$	2,316,344 \$	2,875,473 \$
- employées de bureau	358,769	344,524	844,917
Frais de séjour	195,714	172,349	182,500
Frais de déplacement	170,143	136,102	147,500
	<b>3,181,985 \$</b>	<b>2,969,319 \$</b>	<b>4,050,390 \$</b>

**2. Bureau fédéral**
**Salaires et avantages sociaux**

- vices-présidences régionales	1,030,900 \$	655,917 \$	996,500 \$
- représentants de secteurs	476,190	346,795	466,290
<b>Frais de séjour et de déplacement</b>			
- vices-présidences régionales	496,680	434,473	423,000
- représentants de secteurs	172,922	277,433	148,000
CSST / CNT / Assurances	72,407	29,578	35,000
Fonctionnement - Secteurs	1,000	-	1,000
Banque transport	50,000	34,198	50,000
	<b>2,300,099 \$</b>	<b>1,778,394 \$</b>	<b>2,119,790 \$</b>

**3. Coordination des services**
**Salaires et avantages sociaux**

- coordination	970,186 \$	984,411 \$	1,712,064 \$
- employée de bureau	358,769	346,786	423,458
Frais de séjour	44,000	63,740	82,000
Frais de déplacement	26,000	50,643	64,000
	<b>1,398,955 \$</b>	<b>1,445,579 \$</b>	<b>2,281,522 \$</b>

**4. Services régionaux**
**Salaires et avantages sociaux**

- personnes conseillères	35,722,496 \$	34,340,747 \$	49,277,374 \$
- employées de bureau	6,729,883	6,939,697	7,928,184
Frais de séjour	1,066,310	1,106,178	1,139,868
Frais de déplacement	1,270,212	1,321,694	1,361,923
Stagiaire(s)	65,000	79,601	90,000
	<b>44,853,901 \$</b>	<b>43,787,916 \$</b>	<b>59,797,350 \$</b>

**5. Service de la comptabilité**
**Salaires et avantages sociaux**

Frais de séjour	1,565,432 \$	1,481,920 \$	1,992,493 \$
Frais de déplacement	21,000	3,921	8,000
	13,500	10,376	12,000
	<b>1,599,932 \$</b>	<b>1,496,217 \$</b>	<b>2,012,493 \$</b>



	Budget Initial du 2021-03-01 au 2024-02-29	Réalisations du 2021-03-01 au 2024-02-29	Prévisions budgétaires 2024-2027
<b>6. Coûts convention collective des salarié-es</b>			
Bureau du personnel	690,000 \$	916,425 \$	1,000,000 \$
Partage des coûts reliés c.c.	290,000	324,787	350,000
Dirigeant et conseillers du STTCSN	180,000	160,212	180,000
Assurances collectives retraités, régimes à prestations et cotisations déterminées	629,150	2,008,813	641,500
Frais juridiques - salarié-es	5,000	5,632	5,000
	<b>1,794,150 \$</b>	<b>3,415,869 \$</b>	<b>2,176,500 \$</b>
<b>7. Instances politiques</b>			
Coût net du congrès (incluant aide)	150,000 \$	137,453 \$	500,000 \$
Coût des conseils fédéraux	260,000	326,988	300,000
Coût des conseils fédéraux sectoriels-public	40,000	10,959	40,000
Coût des conseils fédéraux sectoriels-privé	11,000	24,602	22,000
Bureaux fédéraux	2,500	4,913	2,500
Délégations confédérales	70,000	77,709	70,000
Relations internationales	5,000	-	5,000
Colloques	10,000	4,806	35,000
Rencontres de réseautage	796,000	22,289	398,000
Aide aux syndicats - Conseils fédéraux sectoriels-public	425,000	99,057	315,000
Aide aux syndicats - Conseils fédéraux sectoriels-privé	20,000	38,606	20,000
	<b>1,789,500 \$</b>	<b>747,380 \$</b>	<b>1,707,500 \$</b>
<b>8. Budgets régionaux</b>			
Côte-Nord (09)	15,400 \$	1,326 \$	10,000 \$
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine (1A)	15,400	4,760	10,000
Outaouais (07)	10,500	7,054	10,000
Lanaudière	10,500	4,441	10,000
Laurentides	10,500	1,249	10,000
Montréal - Laval - Grand-Nord (6A)	31,500	11,131	31,500
Abitibi - Témiscamingue - Nord-du-Québec (08)	15,400	10,375	15,000
Québec - Chaudière-Appalaches (03)	17,500	3,988	10,000
Bas-Saint-Laurent (1B)	11,200	3,256	10,000
Saguenay - Lac-Saint-Jean (02)	11,200	775	10,000
Estrie (05)	10,500	260	10,000
Montérégie (6C)	10,500	3,200	10,000
Cœur-du-Québec (04)	10,500	2,668	10,000
	<b>180,600 \$</b>	<b>54,482 \$</b>	<b>156,500 \$</b>
<b>9. Formation syndicale</b>			
Budget de fonctionnement	640,000 \$	338,599 \$	640,000 \$
Salaires & avantages sociaux	836,247	848,383	985,664
Frais de séjour	41,500	20,194	31,000
Frais de déplacement	26,500	20,786	27,500
	<b>1,544,247 \$</b>	<b>1,227,962 \$</b>	<b>1,684,164 \$</b>
<b>10. Comité de condition féminine</b>	<b>28,000 \$</b>	<b>2,134 \$</b>	<b>15,000 \$</b>
<b>11. Comité de santé et sécurité</b>	<b>38,000 \$</b>	<b>21,302 \$</b>	<b>30,000 \$</b>
<b>12. Comité de surveillance</b>	<b>27,000 \$</b>	<b>3,282 \$</b>	<b>20,000 \$</b>



	Budget Initial du 2021-03-01 au 2024-02-29	Réalisations du 2021-03-01 au 2024-02-29	Prévisions budgétaires 2024-2027
<b>13. Politique contre la violence</b>	<b>8,000 \$</b>	<b>- \$</b>	<b>50,000 \$</b>
<b>14. Comité LGBT+</b>	<b>28,000 \$</b>	<b>6,482 \$</b>	<b>15,000 \$</b>
<b>15. Comité Jeunes</b>	<b>28,000 \$</b>	<b>4,502 \$</b>	<b>15,000 \$</b>
<b>16. Comité Interculturel</b>	<b>28,000 \$</b>	<b>2,164 \$</b>	<b>15,000 \$</b>
<b>17. Comité de coordination d'action politique</b>	<b>50,000 \$</b>	<b>20,826 \$</b>	<b>50,000 \$</b>
<b>18. Comités ad hoc</b>	<b>75,000 \$</b>	<b>100,235 \$</b>	<b>75,000 \$</b>
<b>19. Information et publicité</b>			
Salaires et avantages sociaux	522,143 \$	443,591 \$	1,144,746 \$
Frais de séjour	10,000	5,004	10,000
Frais de déplacement	10,000	10,163	20,000
Traduction	400,000	295,086	400,000
Distribution impression documents	10,000	9,350	50,000
Documentation et abonnements	30,000	28,720	30,000
Information-publicité-visibilité	236,000	166,165	815,000
Revue de presse - Communiqués	30,000	17,483	20,000
Sentences arbitrales	10,000	8,397	10,000
	<b>1,258,143 \$</b>	<b>983,959 \$</b>	<b>2,499,746 \$</b>
<b>20. Service informatique</b>			
Traitement des données CSN	45,000 \$	40,582 \$	50,000 \$
Opération du réseau	757,800	822,491	850,000
Dépenses site Web	15,000	107	45,000
Entretien réparation équipement informatique	39,560	13,998	39,560
Amortissement équipement informatique	50,000	3,653	15,000
	<b>907,360 \$</b>	<b>880,831 \$</b>	<b>999,560 \$</b>



	Budget Initial du 2021-03-01 au 2024-02-29	Réalisations du 2021-03-01 au 2024-02-29	Prévisions budgétaires 2024-2027
<b>21. Dépenses d'administration</b>			
Loyers et taxes	3,213,715 \$	3,129,742 \$	3,306,456 \$
Téléphones et télécopieurs	460,290	415,128	458,854
Fournitures de bureau	112,500	90,892	97,500
Photocopies	177,000	122,300	132,000
Frais juridiques	2,000,000	1,929,312	2,225,000
Frais de poste et transport	39,500	41,060	46,000
Assurances	40,000	41,377	47,500
Honoraires de vérification	40,000	64,214	40,000
Souscriptions et dons	6,000	6,000	6,000
Location de salles	1,500	842	1,500
Amortissement équipement de bureau	130,000	66,941	75,000
Amortissement améliorations locatives	5,000	106,881	425,000
Frais de caisse et d'administration	600	524	600
Réunions d'équipe	40,000	24,942	40,000
Dépenses diverses	1,000	863	1,000
	<b>6,267,105 \$</b>	<b>6,041,018 \$</b>	<b>6,902,410 \$</b>
<b>22. Jurisprudence, Recherche et Santé et sécurité au travail</b>			
Salaires et avantages sociaux	481,343 \$	484,657 \$	1,730,786 \$
Frais de séjour	10,000	12,356	36,000
Frais de déplacement	10,000	13,162	45,000
	<b>501,343 \$</b>	<b>510,175 \$</b>	<b>1,811,786 \$</b>
<b>23. VPP et santé et sécurité au travail</b>			
Salaires et avantages sociaux	488,443 \$	491,720 \$	- \$
Frais de séjour	10,000	11,399	-
Frais de déplacement	10,000	13,383	-
	<b>508,443 \$</b>	<b>516,502 \$</b>	<b>- \$</b>
<b>Total des dépenses d'administration</b>	<b>68,395,763 \$</b>	<b>66,016,530 \$</b>	<b>88,484,712 \$</b>



	Budget Initial du 2021-03-01 au 2024-02-29	Réalisations du 2021-03-01 au 2024-02-29	Prévisions budgétaires 2024-2027
<b>NÉGOCIATION</b>			
<b>Résultats</b>			
<b>Période de 36 mois se terminant le 29 février 2024</b>			
<b>Revenus de négociation</b>			
Per capita (12% X 0,52%)	8,589,132 \$	9,977,188 \$	10,932,570 \$
<b>Total des revenus de négociation</b>	<b>8,589,132 \$</b>	<b>9,977,188 \$</b>	<b>10,932,570 \$</b>
<b>Dépenses de négociation</b>			
23. Comités de négociation sectoriels	1,094,680 \$	1,203,384 \$	830,480 \$
24. Équipe de négociation	2,136,593	1,943,556	2,638,241
25. Appui local à la vie syndicale	404,000	45,195	404,000
26. Dépenses d'administration	278,300	275,887	262,300
28. Conseils fédéraux de négociation	78,000	77,895	-
27. Conseils fédéraux de négociation public et privé	416,000	296,603	341,000
28. Secteurs privés	1,095,000	627,308	1,095,000
29. Comités de la convention collective	130,500	91,246	130,500
30. Comité des assurances	50,000	17,530	50,000
31. Politique - Expertises médicales	50,000	39,552	50,000
32. Politique - Arbitrage public	1,100,000	862,916	1,100,000
<b>Total des dépenses de négociation</b>	<b>6,833,073 \$</b>	<b>5,481,072 \$</b>	<b>6,901,521 \$</b>
<b>(Insuffisance) / Excédent des revenus sur les dépenses</b>	<b>1,756,059 \$</b>	<b>4,496,116 \$</b>	<b>4,031,049 \$</b>



	Budget Initial du 2021-03-01 au 2024-02-29	Réalisations du 2021-03-01 au 2024-02-29	Prévisions budgétaires 2024-2027
<b>NÉGOCIATION</b>			
<b>Détail des dépenses</b>			
<b>23. Comités de négociation par secteur</b>			
<b>Salaires et avantages sociaux</b>			
Négociation secteur public	400,000 \$	398,491 \$	250,000 \$
Négociation du préhospitalier	71,000	220,449	100,000
Négociation des CPE	55,000	84,398	55,000
Négociation CHP et Communautaire	30,000	25,477	30,000
Négociation RSGE	15,120	-	15,120
Négociation RI-RTF	15,120	-	15,120
<b>Frais de séjours et déplacements</b>			
Négociation secteur public	403,200	403,416	250,000
Négociation du préhospitalier	35,000	36,008	40,000
Négociation des CPE	20,000	24,093	25,000
Négociation CHP et Communautaire	20,000	11,052	20,000
Négociation RSGE	15,120	-	15,120
Négociation RI-RTF	15,120	-	15,120
	<b>1,094,680 \$</b>	<b>1,203,384 \$</b>	<b>830,480 \$</b>
<b>24. Équipe de négociation</b>			
<b>Salaires et avantages sociaux</b>			
- personnes conseillères	1,634,989 \$	1,473,409 \$	2,014,695 \$
- employé-es de bureau	354,904	301,580	417,846
- comité d'action politique	23,700	23,651	23,700
Frais de séjour	71,000	92,053	103,000
Frais de déplacement	52,000	52,862	79,000
	<b>2,136,593 \$</b>	<b>1,943,556 \$</b>	<b>2,638,241 \$</b>
<b>25. Appui local à la vie syndicale</b>			
	<b>404,000 \$</b>	<b>45,195 \$</b>	<b>404,000 \$</b>
<b>26. Dépenses d'administration</b>			
Loyers et taxes	180,000 \$	156,768 \$	180,000 \$
Téléphones	25,000	7,128	10,000
Fournitures de bureau	5,000	3,258	4,000
Impression de documents	50,000	49,077	50,000
Frais de poste et transport	10,000	9,711	10,000
Location de salles	300	299	300
Amortissement améliorations locatives	5,000	-	5,000
Distribution et entreposage conventions collectives	3,000	49,646	3,000
	<b>278,300 \$</b>	<b>275,887 \$</b>	<b>262,300 \$</b>
<b>28. Conseils fédéraux de négociation</b>			
Salaires, frais séjour et déplacement (VP régions)	<b>78,000 \$</b>	<b>77,895 \$</b>	<b>- \$</b>



	Budget Initial du 2021-03-01 au 2024-02-29	Réalisations du 2021-03-01 au 2024-02-29	Prévisions budgétaires 2024-2027
<b>27. Conseils Fédéraux de négociation</b>			
Conseils fédéraux de négociation secteur public	200,000 \$	280,874 \$	200,000 \$
Conseils fédéraux de négociation secteur préhospitalier	6,000	2,050	6,000
Conseils fédéraux de négociation secteur CPE	6,000	-	6,000
Conseils fédéraux de négociation secteur RSGE	1,000	-	1,000
Conseils fédéraux de négociation secteur RI-RTF	1,000	-	1,000
Conseils fédéraux de négociation secteur CHP et Communautaire	2,000	-	2,000
<b>Aide aux syndicats CFN</b>			
Conseils fédéraux de négociation secteur public	150,000	10,407	75,000
Conseils fédéraux de négociation secteur préhospitalier	20,000	-	20,000
Conseils fédéraux de négociation secteur CPE	20,000	3,272	20,000
Conseils fédéraux de négociation secteur RSGE	2,500	-	2,500
Conseils fédéraux de négociation secteur RI-RTF	2,500	-	2,500
Conseils fédéraux de négociation secteur CHP et Communautaire	5,000	-	5,000
	<b>416,000 \$</b>	<b>296,603 \$</b>	<b>341,000 \$</b>
<b>28. Secteurs privés</b>			
Arbitrage	600,000 \$	389,265 \$	600,000 \$
Négociations des secteurs	495,000	238,044	495,000
	<b>1,095,000 \$</b>	<b>627,308 \$</b>	<b>1,095,000 \$</b>
<b>29. Comités de la convention collective</b>			
Secteur public	3,000 \$	- \$	3,000 \$
Préhospitalier	70,000	63,221	70,000
CPE	45,000	28,024	45,000
RSGE	5,000	-	5,000
RI-RTF	5,000	-	5,000
CHP et Communautaire	2,500	-	2,500
	<b>130,500 \$</b>	<b>91,246 \$</b>	<b>130,500 \$</b>
<b>30. Comité des assurances</b>			
	<b>50,000 \$</b>	<b>17,530 \$</b>	<b>50,000 \$</b>
<b>31. Politique - Expertises médicales</b>			
	<b>50,000 \$</b>	<b>39,552 \$</b>	<b>50,000 \$</b>
<b>32. Politique - Arbitrage public</b>			
	<b>1,100,000 \$</b>	<b>862,916 \$</b>	<b>1,100,000 \$</b>
<b>Total des dépenses de négociation</b>	<b>6,833,073 \$</b>	<b>5,481,072 \$</b>	<b>6,901,521 \$</b>

18



**RÉSOLUTIONS**

## 1

## Vie syndicale

- Que la FSSS-CSN mette à jour ou, le cas échéant, développe des stratégies afin d'accompagner et d'intervenir auprès des syndicats dans le but d'assurer la pérennité d'une vie syndicale active, près des membres et au service des membres, et ce, en collaboration avec l'ensemble des composantes de la CSN.
- Que les syndicats affiliés développent des stratégies et dégagent des pistes de solutions permettant d'assurer une vie syndicale pérenne, active et près de leurs membres.

## 2

## Solidarisation des syndicats

- Que la FSSS-CSN favorise, développe, encourage des initiatives et des stratégies visant la solidarité des syndicats affiliés à la FSSS, au sein de la CSN, et avec les associations représentant les intérêts des travailleuses et des travailleurs, et ce, dans le respect de nos valeurs et principes.

## 3

## Organiser la résistance

- Que la FSSS favorise, renforce et élargisse ses alliances avec les acteurs du progrès social dans une perspective de valorisation, promotion et préservation des services publics en santé et services sociaux et des services de garde éducatifs à l'enfance notamment par le biais du développement de stratégies et d'actions coordonnées.

## 4

## Forum sur la violence en milieu de travail

- Que la FSSS prépare et tienne un forum sur la violence au travail lors du prochain mandat.

## 5

## Engagement

- Que la FSSS présente en conseil fédéral pour les trois prochaines années de mandat, le suivi de la mise en œuvre nationale et régionale des moyens et actions menant à la réalisation des orientations adoptées dans le cadre du 46<sup>e</sup> congrès.
- Que les syndicats de la FSSS s'engagent à mettre en place des moyens leur permettant de réaliser la mise en action des orientations du 46<sup>e</sup> congrès au niveau local et qu'un suivi des réalisations soit fait dans le cadre des conseils fédéraux.

## 6

## Comités fédéraux

- Que la FSSS mette en place un comité *ad hoc* sur les comités fédéraux composé de la première vice-présidence et d'un membre par comité fédéral (LGBT+, jeunes, interculturel, condition féminine et SST) afin de réfléchir et d'explorer les possibles options qui permettraient de traiter, dans une forme différente que celle définie aux statuts et règlements de la FSSS, les enjeux et défis qui relèvent de la mission des comités permanents et de mener à bien les mandats émanant des congrès.
- Que le comité *ad hoc* sur les comités fédéraux présente au conseil fédéral régulier de décembre 2025 le fruit de ses travaux et propose un projet pilote.
- Que le comité *ad hoc* sur les comités fédéraux présente un rapport au conseil fédéral régulier de décembre 2026 exposant le résultat du projet pilote et fasse des recommandations  
  
et dans l'éventualité où les résultats du projet pilote soient probants et que les recommandations soient entérinées par le conseil fédéral :
- Que les propositions de modifications aux statuts et règlements soient soumises, le cas échéant, lors du congrès de la FSSS de 2027.

## 7

## Structure nationale

- Que le congrès appuie les secteurs souhaitant revoir leur structure syndicale en permettant qu'une adaptation temporaire et transitoire de l'application des articles 21, 33, 41 et 43 des présents statuts et règlements soit faite en cours de mandat si nécessaire.
- Qu'un rapport soit présenté par les secteurs concernés sur l'avancement de la modification de la structure syndicale dans le cadre d'un conseil fédéral.
- Que cette adaptation temporaire et transitoire puisse être appliquée à d'autres secteurs souhaitant faire l'exercice de modification de leur structure syndicale dans le présent mandat.
- Que l'exécutif de la FSSS fasse rapport des mesures d'adaptation temporaires de l'application des articles 21, 33, 41 et 43 des statuts et règlements dans le cadre d'un conseil fédéral.

**NOTRE FORCE  
SYNDICALE**



**PROGRÈS  
SOCIAL**

