

**Bienvenue au 44^e Congrès
de la Fédération de la santé
et des services sociaux-CSN**

Notes:

Dans le but d'alléger le texte, la forme masculine inclut la forme féminine et vice versa.

La féminisation du texte s'est effectuée sur la base des recommandations de l'*Office québécois de la langue française* et des règles internes à la CSN.

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 :

Rachel Desjardins, graphiste-designer, Service des communications CSN

Édition et mise en page :

Chantal Guindon, secrétaire de direction

TABLE DES MATIÈRES

GUIDE SUR LE DÉROULEMENT DU CONGRÈS.....	7
RÈGLES ET PROCÉDURES DU CONGRÈS	11
GUIDE DES ÉLECTIONS.....	15
ORDRE DU JOUR.....	25
RAPPORT DU COMITÉ EXÉCUTIF	33
RAPPORT DU BUREAU FÉDÉRAL.....	41
RAPPORT DE LA COORDINATION	67
RAPPORT DU COMITÉ DE CONDITION FÉMININE.....	97
RAPPORT DU COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	107
RAPPORT DU COMITÉ LGBT	119
RAPPORT DU COMITÉ DES JEUNES	123
RAPPORT DE LA TRÉSORERIE	127
ÉTATS FINANCIERS	131
RAPPORT DU COMITÉ DE SURVEILLANCE	147
PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES.....	151
RÉSOLUTIONS - RECOMMANDATIONS	163

GUIDE SUR LE DÉROULEMENT DU CONGRÈS

Lieu

Palais des congrès de Montréal
1001, place Jean-Paul-Riopelle
Montréal (Québec) H2Z 1H5

Date

Lundi, 11 juin au vendredi 15 juin 2018

Ouverture du congrès

Lundi, 11 juin 2018 à 13 h

Ouverture des portes

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

Horaire du congrès

Lundi: 13 h à 17 h
Mardi: 8 h à 18 h
Mercredi: 9 h à 18 h
Jeudi: 9 h à 18 h
Vendredi: 9 h à 17 h

Horaire des dîners

Mardi: 12 h à 14 h
Mercredi: 12 h 30 à 14 h 30
Jeudi: 12 h 30 à 14 h 30
Vendredi: 12 h 30 à 14 h 30

Horaire des pauses

Lundi: 15 h
Mardi: 10 h 30 et 14 h 45
Mercredi: 10 h 45 et 16 h
Jeudi: 11 h et 15 h 30
Vendredi: 11 h et 15 h 30

Horaire des inscriptions officielles et fraternelles

Lundi : 9 h 30 à 17 h
Mardi : 7 h 30 à 12 h 30
14 h 30 à 17 h
Mercredi : 8 h 30 à 11 h 30

Horaire des inscriptions des visiteuses et visiteurs

(après la fermeture des inscriptions officielles)

Mercredi : 14 h 30 à 17 h

Jeudi : 8 h 30 à 12 h 30

14 h 30 à 17 h

Vendredi : 8 h 30 à 12 h 30

Important – Fin des inscriptions officielles

Les inscriptions officielles se termineront le mercredi 13 juin à 11 h 30.

Par la suite, les personnes qui veulent s'inscrire au congrès le seront à titre de visiteuses et visiteurs. Aucun changement au sein d'une délégation ne pourra être effectué après la fin des inscriptions officielles. Les délégué-es préinscrits qui ne se seront pas présentés à l'inscription avant la fermeture officielle ne pourront pas être accrédités et n'auront pas droit de vote; ils seront considérés comme visiteurs. Pour toute demande concernant l'inscription au congrès, veuillez vous adresser à la salle des inscriptions (salle 561CD).

Session de familiarisation pour les nouvelles et nouveaux délégués

Lundi, 11 juin à 10 h 30 à la salle 515C.

Cette session de familiarisation permettra aux délégué-es 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 information, voir les responsables de l'aide aux syndicats à la salle des inscriptions (516CD) aux horaires suivants :

Lundi : 9 h 30 à 17 h

Mardi : 8 h 30 à 12 h 30

14 h 30 à 17 h

Mercredi : 8 h 30 à 11 h 30

Visiteuses et visiteurs

Les visiteuses et les visiteurs qui veulent obtenir les documents et le porte-documents du congrès doivent payer les frais d'inscription de 75 \$. Toutefois, ils seront disponibles seulement à partir du jeudi afin de s'assurer que tous les délégués présents aient leur porte-documents.

Comité des questions de privilège

Les questions de privilège devront être reçues par écrit au secrétariat du comité exécutif, salle 515A au plus tard le mercredi, 13 juin à 12 h.

RÈGLES ET PROCÉDURES DU CONGRÈS

Répartition des salles

Plénière : salle 710

Inscriptions : salle 516CD

Aide aux syndicats : salle 516CD

Inscription des visiteuses et visiteurs après la fermeture des inscriptions officielles :
salle 516CD

Formation des nouvelles et nouveaux délégués : salle 515C

Secrétariat des congressistes : salle 515A

Photocopieur et télécopieur : salle 515A

Premiers soins : salle 516CD

Salle des communications : salle 515A

Salle de votation : salle 516CD

Secrétariat du comité exécutif : salle 515A

Salle de presse : salle 515B

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 515A.

Premiers soins

Les ambulanciers sont à votre service pour tout malaise, maladie, accident, prévention ou autre. Vous pouvez demander l'aide d'une personne du service d'ordre qui saura vous diriger.

Objet de solidarité

L'objet de solidarité sera en vente au coût de 10 \$ à l'entrée de la salle de la plénière. Notez que tous les profits seront distribués aux syndicats en conflit affiliés à la FSSS.

Activité spéciale

Jeudi, 14 juin 2018, soirée de solidarité des congressistes à 20 h.

Ouverture des portes à 19 h 30 sous le chapiteau (salle 725).

Le billet d'admission est exigé à l'entrée. Il vous a été remis en même temps que votre cocarde. Des billets additionnels sont disponibles gratuitement au secrétariat des congressistes.

Centre des messages

Dans la salle des inscriptions (516CD), les messages destinés aux délégués sont affichés au babillard. Les numéros de téléphone et de télécopieur sont aussi affichés sur ce babillard. Aucun message ne sera directement remis aux personnes. Vous êtes donc priés de consulter régulièrement le babillard.

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 515A. Conformément à la pratique antérieure, seuls le bulletin de présentation des candidates et candidats (curriculum syndical) et les rapports du comité des lettres de créance seront distribués dans la salle de la plénière par le service d'ordre.

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.

GUIDE DES ÉLECTIONS

Article 19 – Pouvoirs du congrès

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

- ✧ il adopte le procès-verbal du dernier congrès, reçoit les rapports du comité exécutif, du bureau fédéral, de la coordination des services, des différents comités permanents de la Fédération et en dispose;
- ✧ il reçoit les états financiers et en dispose;
- ✧ il fixe le budget;
- ✧ il procède à l'élection des membres du comité exécutif et entérine l'élection des vice-présidences régionales et des représentantes ou représentants d'un secteur privé;
- ✧ 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;
- ✧ il peut seul amender les présents statuts.

Délégation

Article 21.01

Le congrès est composé des délégations des syndicats affiliés et des membres du bureau fédéral.

Article 21.02

Chaque syndicat affilié a droit à une délégation officielle d'au moins une personne. Si ce syndicat compte au moins cent vingt-cinq (125) membres cotisants, il a droit à deux délégué-es officiels. S'il compte au moins trois cents (300) membres cotisants, il a droit à trois délégué-es officiels. Au-delà de trois cents (300) membres cotisants, chaque tranche supplémentaire de cent soixante-quinze (175) membres cotisants donne droit à un délégué officiel additionnel.

Calcul de la délégation

Article 22.01

Le secrétariat-trésorerie de la Fédération détermine le nombre de délégué-es officiels auquel a droit chaque syndicat en fonction de la moyenne des cotisations syndicales payées au cours des douze derniers mois. Le calcul de cette moyenne s'arrête quatre-vingt-dix jours avant le congrès.

Article 22.02

Pour les syndicats nouvellement affiliés, le nombre de délégué-es officiels est déterminé en fonction de la moyenne des cotisations syndicales payées depuis leur affiliation.

Article 22.03

Pour les syndicats qui n'ont pas encore payé de cotisations syndicales à la Fédération, le nombre de délégué-es officiels est déterminé en fonction du nombre de membres en règle.

Droit de vote et lettres de créance

Article 23.01

Une ou un délégué officiel a droit à un vote.

Article 23.02

Chaque délégué-e 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.

Article 23.03

Les lettres de créance doivent être signées par la présidence ou le secrétariat du syndicat.

Article 23.04

Les délégué-es d'un même syndicat peuvent être accrédités par la même lettre de créance.

Article 23.05

Les lettres de créance doivent être envoyées par le secrétariat-trésorerie de la Fédération au moins soixante jours avant l'ouverture du congrès et doivent lui être retournées au plus tard quinze jours avant l'ouverture du congrès, à moins de raisons particulières jugées valables par le comité des lettres de créance. Le secrétariat-trésorerie remet les lettres de créance signées au comité des lettres de créance lorsqu'il siège.

Article 23.06

Les inscriptions et changements de délégation se terminent à la clôture des mises en candidature aux postes du comité exécutif.

Pour toute inscription ou modification à l'inscription, vous devez présenter une lettre originale dûment signée par la présidence ou le secrétariat de votre syndicat.

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 sont rééligibles à une fonction élective 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 101.02).

Les membres du comité exécutif, les vice-présidences régionales et les représentantes et représentants d'un secteur privé ont droit de vote dans leur région d'appartenance.

La candidate ou candidat à un poste de vice-présidence responsable d'un secteur public doit provenir du secteur pour lequel elle ou il pose sa candidature.

La candidate ou candidat à un poste de vice-présidence responsable des secteurs privés doit provenir d'un secteur privé.

La candidate ou candidat à un poste de représentante ou représentant d'un secteur privé doit provenir du secteur concerné.

La fermeture des mises en candidature est le mercredi 13 juin à 11 h 30.

Toutes les dirigeantes et tous les dirigeants élus seront entérinés par le congrès vendredi, le 15 juin dans la salle de la plénière.

COMITÉ EXÉCUTIF

(5 postes¹)

Présidence

Secrétariat général-trésorerie

Première vice-présidence

Vice-présidence du secteur public

Vice-présidence des secteurs privés.

Mises en candidature

Chaque candidate ou candidat doit remplir un formulaire de mise en candidature préparé à cet effet.

On se procure le formulaire au local du secrétariat du comité exécutif, salle 515A.

Chaque formulaire précise le poste sur lequel la candidate ou le candidat postule.

Le formulaire doit être contresigné par cinq délégué-es officiels.

Le formulaire doit être remis au local du secrétariat du comité exécutif avant le mercredi 13 juin à 11 h 30.

Mises en nomination

Les mises en nomination se feront en plénière le mercredi 13 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 distribuée aux congressistes le jeudi.

1 En respect des modifications aux structures de la FSSS adoptées en conseil fédéral extraordinaire de janvier 2018.

Présentation des candidates et candidats

Jeudi 14 juin à compter de 12 h dans la salle de la plénière, chaque candidate et candidat en élection aura un maximum de cinq minutes pour faire sa présentation.

Votation

Le vote aura lieu en même temps pour les cinq postes au comité exécutif.

Chaque délégué-e officiel a droit de vote.

Les élections se feront par vote secret.

Le nom des candidates et candidats apparaîtra sur les bulletins de vote selon l'ordre alphabétique.

La majorité absolue est requise pour être élu-e.

Les bulletins de vote annulés ne comptent pas dans le résultat.

Les délégué-es officiels devront présenter leur cocarde pour voter.

Le premier tour de votation aura lieu le jeudi 14 juin à 12 h 30 et les bureaux de scrutin seront ouverts de 12 h 30 à 14 h 30 à la salle 516CD.

VICE-PRÉSIDENCES RÉGIONALES

(12 postes)

Région 1A	Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
Région 1B	Bas-Saint-Laurent
Région 02	Saguenay–Lac-Saint-Jean
Région 03	Québec–Chaudière–Appalaches
Région 04	Cœur-du-Québec
Région 05	Estrie
Région 6A	Montréal–Laval–Grand Nord
Région 6B	Laurentides–Lanaudière
Région 6C	Montérégie
Région 07	Outaouais
Région 08	Abitibi–Témiscamingue–Nord-du-Québec
Région 09	Côte-Nord–Basse-Côte-Nord

Mises en candidature

La candidate ou le candidat doit provenir de la région concernée.

Chaque candidate ou candidat doit remplir un formulaire de mise en candidature préparé à cet effet.

On se procure le formulaire au local du secrétariat du comité exécutif, salle 515A.

Le formulaire de mise en candidature doit être contresigné par trois délégué-es officiels² de la région concernée.

² Sous réserve de l'adoption de la modification aux statuts et règlements de la FSSS. Si celle-ci n'est pas adoptée, les statuts et règlements de 2012 s'appliqueront et il faudra cinq délégué-es officiels pour valider le formulaire de mise en candidature.

Chaque formulaire précise le poste sur lequel la candidate ou le candidat postule.
Le formulaire doit être remis au local du secrétariat du comité exécutif avant le mercredi 13 juin à 11 h 30.

Mises en nomination

Les mises en nomination se feront en plénière le mercredi 13 juin vers 12 h.
Chaque candidate ou candidat doit être mis en nomination au congrès par une ou un délégué-e officiel provenant de la région concernée.

Présentation des candidates et candidats

Les candidates et candidats pourront se présenter le jeudi 14 juin à la pause de 11 h.
L'endroit de chaque rencontre régionale vous sera communiqué lors de la séance de l'assemblée plénière de jeudi matin.
Chaque candidate ou candidat aura un maximum de cinq minutes pour faire sa présentation.

Votation

Les élections se feront par vote secret.
Le nom des candidates et candidats apparaîtra sur les bulletins de vote selon l'ordre alphabétique.
La majorité absolue est requise pour être élu-e.
Les bulletins de vote annulés ne comptent pas dans le résultat.
Les délégué-es officiels devront présenter leur cocarde pour voter.

Le premier tour de votation aura lieu le jeudi 14 juin et les bureaux de scrutin seront ouverts de 12 h 30 à 14 h 30 à la salle 516CD.

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS D'UNE CATÉGORIE DU SECTEUR PUBLIC

(4 postes³)

Catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires

Catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers

Catégorie du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration

Catégorie des techniciennes, techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux

3 En respect des modifications aux structures de la FSSS adoptées en conseil fédéral extraordinaire de janvier 2018.

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS D'UN SECTEUR PRIVÉ

(5 postes⁴)

Secteur des centres de la petite enfance (CPE)

Secteur préhospitalier

Secteur des responsables en services de garde (RSG)

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

Secteur des centres d'hébergement privés (CHP).

Mises en candidature

La candidate ou le candidat doit provenir du secteur privé concerné.

Chaque candidate ou candidat doit remplir un formulaire de mise en candidature préparé à cet effet.

On se procure le formulaire au local du secrétariat du comité exécutif, salle 515A.

Le formulaire doit être contresigné par trois délégué-es officiels⁵ du secteur privé concerné.

Chaque formulaire précise le poste sur lequel la candidate ou le candidat postule.

Le formulaire doit être remis au local du secrétariat du comité exécutif, salle 515A, avant le mercredi 13 juin à 11 h 30.

Mises en nomination

Les mises en nomination se feront en plénière le mercredi 13 juin vers 12 h.

Chaque candidate ou candidat doit être mis en nomination au congrès par une ou un délégué officiel provenant du secteur privé concerné.

Présentation des candidates et candidats

Le jeudi 14 juin à compter de 12 h, dans la salle de l'assemblée plénière, chaque candidate ou candidat aura un maximum de trois minutes pour faire sa présentation.

Votation

Le vote aura lieu en même temps pour les cinq postes.

Chaque déléguée et délégué officiel provenant du secteur privé concerné a droit de vote dans son secteur.

Les élections se feront par vote secret.

Le nom des candidates et candidats apparaîtra sur les bulletins de vote selon l'ordre alphabétique.

La majorité absolue est requise pour être élu-e.

Les bulletins de vote annulés ne comptent pas dans le résultat.

4 En respect des modifications aux structures de la FSSS adoptées en conseil fédéral extraordinaire de janvier 2018.

5 Sous réserve de l'adoption de la modification aux statuts et règlements de la FSSS. Si celle-ci n'est pas adoptée, les statuts et règlements de 2012 s'appliqueront et il faudra cinq délégué-es officiels pour valider le formulaire de mise en candidature.

Les déléguées et délégués officiels devront présenter leur cocarde pour voter.
Le premier tour de votation aura lieu le jeudi 14 juin à 12 h 30 et les bureaux de scrutin seront ouverts de 12 h 30 à 14 h 30 à la salle 516CD.

ORDRE DU JOUR

Lundi, 11 juin 2018

- 9 h 30 Inscriptions
- 10 h 30 Session de familiarisation pour les nouvelles et nouveaux délégués
- 13 h Plénière
- Mot de bienvenue de la présidente du Conseil central du Montréal métropolitain, Dominique Daigneault
 - Discours du président de la CSN, Jacques Létourneau
 - Ouverture officielle du 44^e Congrès de la FSSS par le président, Jeff Begley
 - Rapport du comité exécutif de la FSSS
 - Appel des membres du bureau fédéral
 - Nomination de la ou du secrétaire en appui
 - Lecture et adoption de l'ordre du jour
 - Adoption du procès-verbal du 43^e congrès Présentation du déroulement du congrès
 - Rapport sur la composition des comités du congrès
 - Rapport préliminaire du comité des lettres de créance
 - Nomination de la ou du président des élections ainsi que de la ou du secrétaire des élections
 - Procédure d'élections
- 15 h Pause
- 15 h 30 Plénière
- Rapport du bureau fédéral
 - Résolutions du bureau fédéral
 - Amendements aux statuts et règlements
- 17 h Ajournement

Mardi, 12 juin 2018

- 8 h 30 Inscriptions
- 8 h Plénière
- Premier rapport du comité des lettres de créance
 - Invité : M. Gaétan Barrette, ministre de la santé et des services sociaux (PLQ)
 - Invitée : Mme Diane Lamarre, responsable du dossier de la santé et des services sociaux (PQ)
 - Rapport sur les finances
 - Rapport du comité de surveillance
- 10 h 30 Pause
- 11 h Plénière
- Question de privilège : Leucan
 - Invitée : Mme Manon Massé, responsable du dossier de la santé et des services sociaux (QS)
- 12 h Diner
- 14 h Plénière
- Invité : François Paradis, responsable du dossier de la santé et des services sociaux (CAQ)
- 14 h 45 Pause
- 15 h 30 Plénière
- Rapport du comité des résolutions
 - Syndicats en conflit
 - Amendements aux statuts et règlements
- 18 h Ajournement

Mercredi, 13 juin 2018

8 h 30	Inscriptions
9 h	Plénière <ul style="list-style-type: none">• Deuxième rapport du comité des lettres de créance• Amendements aux statuts (suite)• Rapport sur la valorisation, la promotion et la préservation du réseau de la santé et des services sociaux
10 h 45	Pause
11 h 15	Plénière <ul style="list-style-type: none">• Rapport de la coordination
11 h 30	FIN DES INSCRIPTIONS OFFICIELLES ET DE LA PÉRIODE DE MISE EN CANDIDATURE AUX POSTES ÉLECTIFS
12 h	HEURE LIMITE POUR LA REMISE DES QUESTIONS DE PRIVILÈGE
12 h	Plénière <ul style="list-style-type: none">• Rapport de la présidence des élections - mises en nomination
12 h 30	Diner
14 h 30	Ateliers
16 h	Pause
16 h 30	Ateliers
18 h	Ajournement

Jeudi, 14 juin 2018

9 h	Plénière <ul style="list-style-type: none">• Dernier rapport du comité des lettres de créance• Rapport synthèse des ateliers•
11 h	Pause
11 h	Rencontres régionales pour présentation des candidats
11 h 30	Plénière <ul style="list-style-type: none">• Rapport du comité de condition féminine
12 h	Présentation des candidats pour le comité exécutif et les représentantes et représentants d'une catégorie ou d'un secteur privé
12 h 30	Diner et élections – premier tour
14 h 30	Fermeture des bureaux de scrutin
14 h 30	Plénière <ul style="list-style-type: none">• Présentation de la SSQ – 50e anniversaire de partenariat• Rapport du comité de santé et sécurité au travail
15 h 30	Pause
16 h	Plénière <ul style="list-style-type: none">• Rapport du comité LGBT• Rapport du comité des jeunes• Rapport sur les élections
18 h	Ajournement ou deuxième tour de scrutin (si nécessaire)
20 h	Soirée de solidarité

Vendredi, 15 juin 2018

- 9 h Plénière
- Prévisions budgétaires 2018-2021
 - Réglementation pour l'aide aux syndicats
 - Autres politique d'aide
- 11 h Pause
- 11 h 30 Plénière
- Vie syndicale présentée par Véronique De Sève, 3e vice-présidente de la CSN
- 12 h 30 Diner
- 14 h 30 Plénière
- Service des communications-CSN, présenté par Louis-Serge Houle, coordonnateur
- 15 h 30 Pause
- 16 h Plénière
- Travaux sur les autres résolutions
 - Installation des dirigeants élus
- 17 h Clôture du congrès

RAPPORT DU COMITÉ EXÉCUTIF

DÉTERMINÉES ET AU CŒUR DES PRIORITÉS POUR NOS MEMBRES

Le moins que l'on puisse dire, c'est que les derniers mois ont été tumultueux pour la FSSS-CSN. Après les résultats du dernier maraudage, nous avons mis beaucoup d'énergie à mettre en place les nouvelles structures syndicales locales dans le secteur public. Dans les secteurs privés comme dans le secteur public, nous avons continué d'intervenir à plusieurs niveaux pour défendre les services que nos membres donnent à la population. Du point de vue de la Fédération, les exercices de bilan de la dernière négociation et du maraudage ont permis de convenir d'une vision commune de ces éléments importants dans l'histoire de la Fédération et des bases sur lesquelles nous convenons de nous projeter. Avec le congrès, nous pouvons à nouveau nous concentrer sur les perspectives que nous défendrons pour poursuivre notre action syndicale avec détermination.

Comment répondre aux différentes attentes des membres que nous représentons, et ce, tant pour les enjeux du secteur public que ceux des secteurs privés? Comment mieux répondre aux besoins des membres que nous représentons? Il s'agit de questions auxquelles nous devons trouver des réponses qui inspireront nos membres pour le mandat qui commence cette semaine.

Au cours des dernières années, nous avons dû faire face à des réformes et des attaques intenses contre les réseaux de santé, de services sociaux et de services de garde éducatifs. Nous avons dû également faire face à un gouvernement qui n'avait pas comme priorité l'avancement des droits sociaux et des droits du travail. Les différentes décisions du gouvernement ont fait reculer de manière significative les conditions dans lesquelles

les travailleuses et travailleurs exercent leur profession.

D'autre part, la dernière réforme du ministre Barrette a favorisé la privatisation en plus d'instaurer une hypercentralisation et la réduction de l'accès aux services. Une telle réforme pourrait rapidement mettre fin à l'accessibilité et à la gratuité de notre système de santé et plus particulièrement des services sociaux que nous avons, comme société, choisi de bâtir. Cette réforme a éloigné la population des centres de décision. Par ailleurs, nous avons constaté que cette réforme a éloigné les directions des établissements des travailleurs sur le terrain.

Le gouvernement actuel ne cesse d'attaquer et de détruire le réseau de la santé et des services sociaux ainsi que celui des services de garde éducatifs. Nous devons sans cesse mener des luttes pour conserver nos acquis et préserver nos services publics. Si nous le laissons faire, ces réseaux ne seront plus accessibles pour une partie de la population ayant des revenus et des moyens moins importants. Finalement, en plus des conséquences néfastes pour la population quant à la qualité des services, il y aura aussi des conséquences désastreuses sur les conditions de travail de nos membres.

Étant donné que nous sommes dans une année électorale, il est plus que pertinent de nous questionner, comme organisation syndicale, sur les différents moyens à instaurer pour rebâtir nos réseaux publics. Nous devons assumer notre leadership de syndicalistes et poursuivre avec détermination notre lutte contre le démantèlement de nos réseaux.

Nous devons absolument mettre toutes nos énergies dans cette lutte afin de permettre aux membres que nous représentons de passer à l'action. Il faut sans cesse aller à leur

rencontre et leur donner l'occasion de participer à l'élaboration de nos plans d'action. Nous le sentons bien, de plus en plus de travailleurs sont au bout du rouleau. C'est à nous de canaliser leur indignation pour obtenir des gains auprès des employeurs et du gouvernement. Nous sommes convaincus que nos membres attendent que leur syndicat, leur fédération, et dans notre cas leur confédération, élaborent des plans qui vont leur redonner espoir. Nous croyons que nous sommes à un moment déterminant pour défendre les services offerts à la population du Québec, ainsi que les conditions dans lesquelles ces services sont offerts.

Nous sommes d'avis que nous devons aussi nous attaquer aux divers problèmes auxquels les travailleuses et les travailleurs font face quotidiennement dans le cadre de la réalisation de leur travail dans ces réseaux. La pression sur les travailleurs ne cesse d'augmenter. La plupart du temps, nos membres fournissent des efforts extraordinaires dans des conditions qui sont loin d'être optimales, afin de maintenir le réseau de la santé et des services sociaux ainsi que le réseau des services de garde éducatifs dans un état fonctionnel, et ce, toutes professions confondues.

Nous constatons la présence grandissante d'un écœurement collectif face à cette situation de non-reconnaissance, de non-valorisation du travail effectué au quotidien par nos membres, et ce, dans l'ensemble de nos secteurs. Mais il est de plus en plus difficile de travailler à l'amélioration des conditions de travail et de vie de nos membres puisque nous devons à la fois intervenir pour faire respecter nos conventions ou ententes collectives et mener des luttes pour contrer les attaques de destruction des réseaux et des acquis sur le plan des conditions de travail. D'ailleurs, plus les conditions de travail sont difficiles

(augmentation de la charge de travail, augmentation de la pénurie de main-d'œuvre, stagnation et dégradation des conditions de travail et salariales, etc.), plus les attentes des membres envers leur syndicat augmentent. Les membres s'attendent à ce que leur syndicat réponde « présent » et confronte les employeurs, les ministères et le gouvernement afin que des pistes de perspectives puissent enfin se dégager. Nos membres veulent enfin « voir la lumière au bout du tunnel ». C'est toutes et tous ensemble que nous devons relever ce défi, par un appui aussi bien local que régional et national.

Nous devons, comme organisation syndicale, proposer des pistes de solution qui se situent au cœur de notre raison d'être. De plus, étant donné que nous sommes la fédération qui représente le plus grand nombre de travailleurs dans le réseau de la santé et des services sociaux ainsi que dans le réseau des services de garde éducatifs, nous ne pouvons passer à côté de cette obligation. Par conséquent, la pression provenant des membres est encore plus forte, et ce, à juste titre.

Dans le cadre de notre congrès, nous souhaitons que les préoccupations de nos membres soient réellement prises en charge par l'application de plusieurs actions collectives. Il faut que nous soyons, en tant que fédération, les meneurs des actions pour des changements en faveur du personnel.

La dégradation de l'état de santé et la détresse psychologique des travailleuses et des travailleurs, les pressions sur les milieux de travail, les attentes de ceux et celles qui reçoivent des services, le manque constant de ressources, le manque d'intérêt et d'écoute des employeurs, en plus des tentatives constantes d'abaisser les conditions de travail et de vie des travailleurs sont quelques exemples d'écœurement collectif. D'ailleurs, à la lumière

du niveau de détresse et de désabusement de notre monde, nous croyons que l'appui de la Fédération et de la CSN aux réflexions sur les actions locales doit être la pierre angulaire de nos actions pour être en mesure d'être une force sur le plan national et d'impacter de vrais changements.

Notre gouvernement actuel n'a aucune considération pour nos membres. En plus, il a utilisé tous les moyens à sa disposition, à coup de bâillons, pour affaiblir les organisations syndicales avec comme conséquence d'affaiblir le syndicalisme dans son ensemble en nous plaçant constamment en opposition les uns avec les autres.

Nous avons la responsabilité d'agir maintenant et de manière plus que déterminée! C'est pourquoi nous sommes convaincus : « que la Fédération de la santé et des services sociaux [doit] placer au cœur de ses priorités des revendications visant à résoudre les différentes problématiques touchant directement le quotidien des membres qu'elle représente.

Conséquemment, nous devons dès maintenant mettre de l'avant des moyens d'améliorer les conditions de travail de nos membres. Que ce soit par les négociations locales dans le secteur public, par l'application de conventions et ententes collectives ou par notre mobilisation, nous devons commencer à renverser la vapeur. D'ailleurs, plusieurs syndicats ont lancé des initiatives d'information et de mobilisation pour mettre leurs membres en action. Nous devons continuer sur cette voie et intensifier la pression. Nous devons particulièrement parvenir à répondre à l'épuisement des travailleuses et travailleurs. Pour cela, nous pouvons compter sur des moyens juridiques. Mais les moyens juridiques sans la mobilisation vont faire l'affaire de la vaste majorité des établissements et du gouvernement. Ils ont les moyens pour jouer longtemps sur ce plan.

Nous ne devons pas craindre de déranger. Au contraire, à moins d'une grande surprise lors des prochaines élections, il va falloir prendre plaisir à déranger si l'on veut avancer.

Nous devons aussi nous mettre à pied d'œuvre dans l'ensemble de nos secteurs pour que les prochaines négociations aient comme objectif général de valoriser les travailleuses et travailleurs et de promouvoir leur apport indispensable dans le cadre de leur profession. Nous devons militer pour des conditions de travail qui s'harmonisent avec des conditions de vie respectueuses. Nous devons abolir les surcharges de travail, le surmenage, le temps supplémentaire obligatoire, la mobilité à toutes les sauces, la détresse psychologique, les problèmes musculosquelettiques, la violence dans nos milieux de travail, l'augmentation des accidents de travail, l'augmentation des arrêts de travail, etc.

Nous devons continuer d'exiger une plus grande stabilité dans les équipes de travail, une meilleure organisation du travail, et ce, dans le respect de toutes et tous. Nous devons revendiquer la mise en place de solutions permanentes permettant d'agir de manière récurrente sur les différents problèmes. Nous devons, plus que jamais, nous attaquer à contrer la stagnation des conditions de vie des travailleurs. Nous devons nous assurer du maintien de l'équité salariale pour mieux valoriser le travail des femmes que nous représentons. Nous devons revendiquer une amélioration des conditions salariales de nos membres. Nous devons nous attarder à l'augmentation continue des coûts de nos assurances collectives en mettant en place des actions et des moyens permettant une diminution des coûts s'y rattachant. Nous devons dès maintenant travailler à mettre en place des solutions à ces problèmes.

Parallèlement, dans l'éventualité où cette grande orientation est partagée par l'ensemble des congressistes, nous sommes d'avis que si nous voulons aborder l'ensemble des problèmes vécus par les membres, nous devons également revendiquer des tables de discussion qui vont nous permettre de faire avancer chacune des préoccupations soulevées.

Nous avons, au cours des années, constitué un certain nombre de forums qui nous ont d'ailleurs permis d'intervenir notamment sur des problèmes en lien avec l'organisation du travail, les pénuries de main-d'œuvre, etc. De plus, nous avons des outils extraordinaires pour faire des démarches collectives pour répondre aux besoins grandissants en matière de santé et de sécurité. Il faut que nous puissions travailler en amont avec ce type de table de discussion, et ce, avec les vrais décideurs.

Nous devons exiger d'avoir un endroit où nous pourrions discuter largement des différents problèmes entourant l'attraction et la rétention du personnel dans tous les secteurs d'activité de la FSSS. Le gouvernement actuel ne nous donnera pas cette place. Il faut l'arracher. Tant que nous allons avoir des revendications sérieuses, le gouvernement va tout faire pour ne pas nous parler. Sans rapport de force, notre démarche est vouée à l'échec.

Nous devons avoir accès aux décideurs gouvernementaux et nous devons nous assurer de la volonté politique de régler ces problèmes. Il faut que nos vis-à-vis aient les mandats pour régler les problèmes préoccupants vécus par le personnel. Il ne faut pas qu'ils aient l'impression qu'ils nous rendent un service en s'asseyant à la table de négociation. Il faut qu'ils comprennent qu'ils n'ont pas d'autres choix que de discuter ou négocier de bonne foi avec nous s'ils veulent trouver des solutions à ces problèmes.

Pour trouver de véritables solutions, à la hauteur des défis devant nous, il faut que nos membres acceptent de retrouver le chemin de la mobilisation. Une fois que les assemblées se prononcent sur un plan d'action en ce sens, il faut que la direction de la FSSS-CSN indique, sur toutes les tribunes, que le seul moyen de trouver la paix avec nous est de nous asseoir et de nous entendre. Sinon, le gouvernement doit comprendre qu'il va faire face à la contestation de notre part, et surtout de celle nos membres.

Finalement, nous voulons profiter de notre réunion trisannuelle pour interpeller les partis politiques sur leurs intentions pour nos réseaux publics, dans le cas où ils formeraient le prochain gouvernement. Nous allons en profiter pour faire savoir aux décideurs, ainsi qu'au public, quelles sont nos priorités pour ce mandat qui commence.

Résolution n° 1

Que la Fédération de la santé et des services sociaux place au cœur de ses priorités des revendications visant à résoudre les différents problèmes touchant directement le quotidien des membres qu'elle représente.

Résolution n° 2

Que la FSSS et ses syndicats affiliés poursuivent leurs actions afin de contrer l'appauvrissement de ses membres, la violence en milieu travail, la surcharge de travail, le temps supplémentaire obligatoire, la détresse psychologique, les accidents de travail, la dévalorisation d'une majorité des emplois et la centralisation des services.

Résolution n° 3

Que la FSSS exige du gouvernement la mise en place de tables de discussion dans le sec-

teur de la santé et des services sociaux, ainsi que dans le secteur des services de garde éducatif à la petite enfance afin de mettre en place des actions concrètes :

- a) nous permettant d'agir sur les problèmes de main-d'œuvre dans le secteur public ainsi que dans nos secteurs privés;
- b) nous permettant de valoriser les emplois, d'agir sur l'organisation du travail de réduire la charge de travail, la violence organisationnelle, la détresse psychologique, le temps supplémentaire obligatoire, la mobilité et accroître la stabilité des équipes;
- c) nous permettant de réduire à la source les problèmes et les risques d'accident du travail et d'absence au travail;
- d) nous permettant d'améliorer les conditions salariales de nos membres tant sur le plan de la rémunération que sur le plan de l'assurance collective;
- e) permettant aux travailleuses et aux travailleurs d'exercer leur travail avec une pleine autonomie professionnelle.

DÉTERMINÉES À PRENDRE LES MOYENS NÉCESSAIRES POUR NOS MEMBRES

Et finalement, en vue de la prochaine négociation du secteur public, nous voudrions aussi lancer une démarche de réflexion sur la question du décret des conditions de travail du personnel. Cette démarche doit être l'occasion de réfléchir largement dès maintenant sur les moyens d'action que nous sommes prêts à mettre de l'avant pour accentuer notre rapport de force lors de la prochaine négociation et de planifier des échanges avec nos membres. Quelles actions mettrons-nous de l'avant? Comment nous assurer de la

participation des membres à la mobilisation? Quel type d'action-grève utiliserons-nous pour faire débloquer la négociation? Autant de questions pour lesquelles nous pouvons commencer à discuter avec nos membres. À cela s'ajoute la question de savoir comment réagir face à un décret de nos conditions de travail. Nous devons d'ores et déjà discuter entre nous pour savoir comment nous y ferons face, le cas échéant. Cette réflexion doit permettre d'aller rejoindre largement nos membres pour discuter avec eux de notre rapport de force.

Pouvons-nous débattre avec nos membres, au cours des prochains mois, sur ce que nous évaluons comme contribution de leur part pour faire avancer nos revendications? Avons-nous les moyens pour faire les débats nécessaires pour que nos membres disent qu'ils sont prêts à faire face à la détermination d'un gouvernement qui veut nous écraser? Le bureau fédéral croit que ce débat est absolument nécessaire en ce moment. Sinon, nous croyons que nos membres ne retrouveront plus confiance en la capacité de leur syndicat de revendiquer avec conviction l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie.

Voici la proposition que le bureau fédéral vous soumet :

Qu'advenant un résultat insatisfaisant des négociations du secteur public ou d'un secteur privé, ceci confirmé par une recommandation du ou des comités de négociation ainsi que par le bureau fédéral, et que le gouvernement décide de décréter les conditions de travail, l'exécutif de la Fédération aura le mandat de recommander au conseil fédéral de négociation concerné de proposer aux syndicats de défier un tel décret. Bien sûr, la décision finale reviendra aux membres lors des assemblées générales des syndicats concernés.

Sur le plan local, les syndicats ont déjà ce pouvoir, pourvu que les plans d'action soient adoptés en assemblée générale. Pour que la Fédération puisse soutenir ces actions locales sans ambiguïté, et pour que nous puissions coordonner cette même possibilité sectoriellement ou nationalement, nous devons prendre position dès maintenant. Il faut donner un mandat clair au prochain exécutif pour préparer le terrain afin que si nos membres souhaitent se donner tous les moyens pour combattre les attaques gouvernementales, que leur fédération ait un plan pour les soutenir.

Nous ne pouvons pas attendre que la CSN ou la FSSS-CSN soit en mesure d'influencer tangiblement le prochain gouvernement, sans que nos membres appuient solidement et concrètement nos demandes de changements. Avec la voracité avec laquelle le gouvernement Couillard a attaqué les fondements de nos réseaux publics, nous pourrions avoir une rencontre hebdomadaire avec le prochain premier ministre du Québec pour l'informer des changements qu'il faudrait faire pour améliorer les choses. Sans nos membres en support, ce ne sont que des paroles en l'air. Il est toujours préférable que la pression des membres force le gouvernement à nous demander une rencontre que d'en demander nous-mêmes, sans rapport de force.

Vive la FSSS déterminée!

Vive la CSN déterminée!

Bon congrès!

RAPPORT DU BUREAU FÉDÉRAL

INTRODUCTION

Le mandat qui se termine ces jours-ci a été un des plus courts de l'histoire récente de la FSSS-CSN. Bien qu'il ait été court, ce mandat a aussi été d'une grande intensité, nous faisant vivre un éventail d'émotions; de la colère en passant par la déception et l'indignation.

La conjoncture des dernières années nous a forcés à revoir notre fonctionnement habituel. Nous avons dû faire face à la réforme Barrette, aux compressions budgétaires incessantes et aux attaques répétées contre notre réseau de services de garde éducatifs à l'enfance. Nous nous sommes affairés pour traverser des périodes de négociation difficiles et un maraudage déchirant dans le secteur public. Cela nous a contraints à allonger la durée du mandat de 2012. Afin de retrouver le rythme traditionnel des mandats de trois ans, le mandat en cours a donc été plus court.

Ce bilan du bureau fédéral vise à retracer les grands moments qui ont marqué le mandat de la Fédération entre le 43^e congrès qui s'est tenu en octobre 2016 et le 44^e congrès qui se tient cette semaine. Les luttes qui nous ont occupés et les travaux de repositionnement que nous menons sont au cœur de ce bilan. Ce sont les questions qui ont intéressées le bureau fédéral dans la rédaction de ce bilan.

Rappelons que le bureau fédéral est composé des membres du comité exécutif, des vice-présidences régionales et des représentantes et représentants des secteurs privés. Le bureau fédéral a notamment pour fonction de soumettre les orientations de la Fédération au congrès ou conseil fédéral et d'étudier toute question que lui soumet le comité exécutif, le conseil fédéral ou les syndicats locaux. Notons au passage que la place des secteurs privés au bureau fédéral a augmenté, alors que certaines personnes provenant de ces

secteurs occupent maintenant un poste de vice-présidence régionale. Le conseil fédéral sur les structures de janvier 2018 a aussi été une occasion de redéfinir le rôle des membres du bureau fédéral, aussi bien pour appuyer les syndicats que pour mener des dossiers nationaux.

En faisant un retour sur les mandats du dernier congrès, en revenant sur les bilans de la négociation et du maraudage, en nous intéressant à la réorganisation des syndicats et en présentant les grands traits de nos actions dans les catégories du secteur public et les différents secteurs privés, nous serons à même de prendre acte de ce qui nous a occupés dans les derniers mois. Ce passage est nécessaire pour éclairer les débats qui nous attendent afin de nous doter de résolutions pour poursuivre notre travail syndical.

CONJONCTURE

Bien que le gouvernement Couillard a tenté d'effacer son image de tenant de l'austérité budgétaire, ses décisions des derniers mois illustrent bien son intention de forcer le démantèlement de notre réseau public de santé et de services sociaux et de notre réseau de services de garde éducatifs. Loin de se distancer de l'austérité, il est plutôt en train de promouvoir un modèle d'austérité permanente.

Ces décisions ont un effet sur les syndicats du secteur public, mais aussi sur ceux des secteurs privés. Pensons par exemple aux organismes communautaires qui se voient de plus en plus forcés d'assumer des tâches que le réseau public assumait avant les vagues successives de compressions budgétaires.

Avec son budget de 2017, il tentait déjà de se réaligner en annonçant quelques investissements dans nos services publics.

Nous avons tôt fait de faire remarquer que ces investissements timides sont loin de permettre d'effacer l'effet des compressions budgétaires. Encore plus choquant, avec la rémunération des médecins qui prend maintenant une place démesurée dans le budget du réseau de la santé et des services sociaux, plusieurs centres d'activité des établissements continuent d'être en période de compressions budgétaires. La preuve est que des employeurs continuent d'annoncer des abolitions de poste qui touchent nos membres. C'est ce que démontrait une étude¹ que nous avons rendue publique en février 2017.

Tout juste avant le dépôt du budget du Québec 2018, nous sortions une nouvelle étude² qui a fait grand bruit sur la place publique. Nous y avons démontré l'ampleur du manque à gagner après quatre ans de règne des libéraux de Couillard pour les établissements du réseau. Le budget du Québec pour 2018 ne livre pas la marchandise. En santé et services sociaux, le gouvernement Couillard arrive de peine et de misère à offrir une pause à l'austérité seulement pour l'année électorale, pour mieux nous replonger dans l'austérité permanente dès l'an prochain. Dans les services de garde éducatifs, le gouvernement s'entête à favoriser les garderies privées au détriment de la qualité des services aux enfants.

Dans les soins à domicile et les soins d'hébergement, nous sommes en mesure de saisir l'ampleur des problèmes du réseau. Grâce aux pressions populaires, le gouvernement a été forcé de réinvestir dans ces secteurs. Le ministre Barrette a d'ailleurs annoncé des investissements lors de deux forums. Ces

investissements sont nettement insuffisants, mais cette histoire a permis de découvrir autre chose. Alors que les établissements veulent maintenant embaucher du personnel, notamment dans les CHSLD, on se rend compte que le réseau est beaucoup moins attrayant qu'il l'a déjà été alors que les fardeaux de tâches continuent d'être un fléau. En effet, le réseau a de la difficulté à recruter du personnel. Ce n'est malheureusement pas si surprenant; il s'agit d'une conséquence directe de toutes ces années d'attaques à notre réseau public. Le personnel est épuisé et les conditions de travail se dégradent, alors que la violence au travail devient un enjeu de plus en plus préoccupant. Les arrêts de travail augmentent dans ce contexte et la santé physique et psychologique du personnel a de quoi inquiéter. C'est d'ailleurs pour cette raison que le comité de santé et sécurité de la Fédération a organisé le Colloque sur la santé psychologique au travail. S'ajoute maintenant à tout cela une pénurie de main-d'œuvre qui touche plusieurs professions.

Au début de 2018, une fenêtre s'est ouverte; la loi du silence s'est brisée, et ce, dans toutes les régions. Des travailleuses et des travailleurs ont dénoncé leurs conditions de travail exécrables et ont proposé des solutions pour contrer la pénurie de personnel, le tout en ayant l'appui de la population et des familles en CHSLD. Tout cela est apparu dans un contexte où le « deux poids, deux mesures » du gouvernement Couillard est apparu plus clair que jamais. Entre la prime d'assiduité, la « prime jaquette » et les hausses de rémunération des médecins, la détresse du personnel apparaît encore plus grande. Le personnel du réseau est d'autant plus abandonné par

1 CSN, Regard sur le financement des établissements du réseau de la santé et des services sociaux, février 2017, https://www.csn.qc.ca/2017-02-15_recherche_financement-sante-services-sociaux_CSN/

2 FSSS-CSN, Analyse des budgets des établissements de la santé et des services sociaux pour l'année financière 2017-2018, Mars 2018, http://www.fsss.qc.ca/download/vpp/analyse_budget_sss_2017-18_vf.pdf

le gouvernement que ce dernier ne cesse de favoriser sans cesse les médecins et le privé.

C'est dire à quel point nous pouvons maintenant affirmer que la réforme Barrette est un échec. Cette réforme n'a que complexifié le travail des membres en plus d'entraîner une perte de services dans plusieurs régions. Les services sociaux sont d'ailleurs particulièrement défavorisés par cette réforme. Nous avons aussi démontré, par la diffusion d'une étude en décembre 2017³, que le projet de loi 10 a eu pour effet de remplacer la population sur les conseils d'administration des établissements par des administrateurs qui n'ont que l'indépendance de fortune comme indépendance. Nous sommes d'ailleurs intervenus quelques semaines plus tard pour dénoncer les salaires démesurés des hauts cadres du réseau. Cette réforme est la source d'une des plus grandes désorganisations que le réseau a vécues. Avec les élections qui approchent, nous devons continuer de faire valoir les multiples ratés de cette réforme pour informer la population.

Durant ce mandat, nous avons aussi continué de militer pour un projet alternatif à celui défendu par le gouvernement par le biais de nos travaux pour la valorisation, la promotion et la préservation (VPP) des services publics. Avec la CSN, nous avons mené la campagne *Ma place en santé, j'y tiens!* Celle-ci nous a permis d'inviter la population à se préoccuper de plusieurs dossiers chauds en santé et services sociaux. Que l'on pense aux groupes de médecine familiale (GMF), au projet Optilab, aux soins à domicile, à la privatisation ou à l'accès aux services.

Avec la CSN, nous avons créé une alliance qui met de l'avant 15 solutions pour améliorer le système de santé et de services sociaux, qui donnent ainsi suite aux travaux des deux *Rendez-vous nationaux*⁴. En nous regroupant avec l'Alliance des patients pour la santé, l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux et l'Association médicale du Québec, nous présentons des solutions concrètes pour améliorer les services pour la population. Ce travail est particulièrement important. Nous ne pouvons laisser le gouvernement prétendre que ce qu'il fait est la seule option. Il faut faire plus que dénoncer; il faut proposer des alternatives.

C'est aussi ce que nous faisons dans le dossier des partenariats public-privé (PPP), où nous continuons d'être sur toutes les tribunes pour démontrer les ratés des centres hospitaliers universitaires (CHU) en PPP et l'urgence de nous libérer de ces contrats pour économiser collectivement. Avec la Coalition solidarité santé, nous poursuivons la campagne Le remède aux coupures⁵ qui exige l'instauration d'un régime d'assurance médicaments entièrement public pour économiser sur la facture de nos médicaments. Avec la Coalition Main rouge, nous poursuivons les actions pour une meilleure redistribution de la richesse. Avec le Mouvement pour une démocratie nouvelle (MDN), nous continuons de travailler pour une saine démocratie en demandant un mode de scrutin proportionnel. Nos actions en coalitions se complètent et nous permettent d'ajouter une corde à notre arc dans la défense des droits de nos membres.

3 FSSS-CSN, Étude sur l'administration des établissements du réseau public de santé et de services sociaux, Décembre 2017, http://www.fsss.qc.ca/download/vpp/recherche_administration_reseau.pdf

4 15 solutions pour améliorer le système de santé et de services sociaux : <http://15solutions.org/>

5 Pour en savoir plus sur cette campagne, nous vous invitons à visiter ce site web : <http://remedeauxcoupures.cssante.com/>

Pour ce qui est du réseau des services de garde éducatifs, le gouvernement s'est enfermé dans un entêtement insensé. Un consensus social a beau se dégager, les études ont beau démontrer l'efficacité supérieure du réseau, il continue de favoriser les garderies privées. De telles décisions ont un impact défavorable sur les familles comme sur les travailleuses. La mobilisation des responsables de service de garde (RSG), des travailleuses des centres de la petite enfance (CPE) et des familles a tout de même forcé le gouvernement à annoncer des réinvestissements. Souhaitons que nos actions forcent les partis à proposer une réelle vision d'avenir pour nos enfants par le biais d'un appui à notre réseau de services de garde éducatifs.

Les travailleuses et les travailleurs des CPE et du secteur préhospitalier sont bien placés pour témoigner de l'intransigeance du gouvernement Couillard. Ces deux secteurs ont vécu des négociations particulièrement difficiles depuis 2015. Le gouvernement a voulu se déresponsabiliser des négociations pour mieux laisser traîner les choses. La détermination des travailleurs aura forcé le gouvernement et les employeurs à se mettre au travail et à mieux reconnaître la contribution incontournable de ce personnel.

On ne peut non plus passer sous silence la résurgence de l'action féministe dans la dernière année. Le mouvement #moiaussi est venu rappeler l'urgence de lutter contre toutes les formes de violence et de harcèlement envers les femmes. D'ailleurs, la présentation du comité de condition féminine lors du conseil fédéral de novembre 2017 en a marqué plusieurs. Comme organisation représentant majoritairement des femmes,

nous devons être de cette bataille. En plus d'être les premières cibles de l'austérité libérale, les femmes subissent encore aujourd'hui du harcèlement et de la violence. Cette question qui concerne notre société nous touche nous aussi et nous devons poursuivre notre travail. C'est pourquoi à la Fédération, nous avons pris des moyens supplémentaires pour éliminer le harcèlement et la violence, notamment en présentant des politiques qui entendent faciliter l'action militante en nous assurant que nous puissions bénéficier d'un milieu de militance exempt de violence et de harcèlement⁶.

Dans cette conjoncture particulièrement hostile, nous devons riposter. La victoire juridique de la FSSS et de la CSN sur la question des services essentiels va nous permettre d'augmenter notre rapport de force lors des négociations du secteur public. Nous poursuivons également nos travaux sur notre rapport de force en lien avec le projet de loi 160⁷ et les négociations locales. Il en va de même de notre victoire juridique dans un dossier concernant un CHSLD dans les Laurentides visant à forcer l'employeur à respecter notre convention collective lorsqu'il veut privatiser un service. Nous devons utiliser les leviers à notre disposition pour augmenter la pression sur les employeurs et le gouvernement pour obtenir des gains pour le personnel du réseau de la santé et des services sociaux et du réseau des services de garde éducatifs.

Au cours de l'actuel mandat du gouvernement Couillard, nous avons multiplié les sorties publiques dans toutes les régions pour faire connaître le quotidien des membres que nous représentons. Progressivement, nous sommes parvenus à convaincre de plus en

6 Pour en savoir plus sur les politiques de la FSSS et de la CSN pour lutter contre le harcèlement et la violence : <http://www.fsss.qc.ca/fsss-csn-action-contre-toutes-formes-de-violence-de-harcelement/>

7 Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux

plus de gens. Loin de pouvoir crier victoire, nous pouvons tout de même souligner que nous avons réussi à témoigner de la détresse grandissante des travailleuses et travailleurs que nous représentons.

2018 une est année d'élections. Nous devons espérer que nos efforts permettent de nous débarrasser du vent d'austérité qui a trop longtemps soufflé sur le Québec.

RETOUR SUR LES MANDATS DU 43^E CONGRÈS DE LA FSSS-CSN

Comme le présent mandat de la Fédération ne durait que 20 mois, les résolutions adoptées lors du précédent congrès sont plus limitées⁸. Elles concernaient le dossier VPP et les différents comités de la FSSS. Concernant les recommandations des différents comités de la Fédération, vous les retrouverez dans leur rapport respectif.

Pour le dossier VPP, la résolution adoptée visait à exiger du gouvernement que des mesures concrètes soient mises en œuvre pour permettre le plein financement des services publics de santé et services sociaux et le réseau des services de garde éducatifs. C'est notamment ce que nous avons fait en créant l'alliance sur les 15 solutions pour améliorer notre réseau public et en présentant des dossiers d'analyse sur les budgets en santé et services sociaux. Nos efforts ont permis de mettre en lumière le manque à gagner qui se traduit par une perte de services pour la population et par une augmentation de la charge de travail pour le personnel.

La résolution visait aussi à nous engager en faveur du renforcement de la démocratie, ce que nous avons fait en prenant part à la campagne *Pour que chaque voix compte* pour une réforme du mode de scrutin du Mouvement

pour une démocratie nouvelle (MDN). Également, nous avons demandé un renforcement de la participation citoyenne dans notre réseau public en diffusant une étude qui illustre que la réforme Barrette a effacé la présence citoyenne dans l'administration des établissements du réseau. Finalement, la résolution visait à ce que nous poursuivions nos actions pour un meilleur partage de la richesse, ce que nous avons fait en participant aux interventions de la Coalition Main rouge et en appuyant les actions de la Coalition 5-10-15 pour un salaire minimum à 15 \$ l'heure.

SECTEUR PUBLIC

Ce qui a certainement le plus occupé les syndicats du secteur public de la Fédération dans le dernier mandat, c'est la période de maraudage. Celle-ci a été particulièrement déchirante pour tout le monde. Avec le bilan du maraudage qui a été présenté lors du conseil fédéral de la fin novembre 2017, nous avons eu l'occasion de discuter collectivement de cette période et des résultats. La réorganisation des syndicats qui a donné suite à cette période de maraudage est certainement ce qui occupe la plus grande part de nos énergies depuis.

L'HEURE DES BILANS

Le dernier mandat a permis de faire deux bilans majeurs pour l'avenir de la Fédération : celui de la dernière négociation du secteur public et celui de la période de maraudage de 2017. Dans les deux cas, il s'agit d'enjeux sur lesquels nous avons mis beaucoup d'énergie.

Le bilan de la négociation a été l'occasion pour les délégué-es de revenir sur les grands moments de la dernière négociation du secteur

8 L'ensemble des recommandations adoptées lors du 43^e congrès de la FSSS-CSN se retrouve à l'annexe 2.

public, mais surtout d'adopter des recommandations pour améliorer notre fonctionnement et renforcer notre rapport de force en vue des prochaines négociations. Ce bilan est d'autant plus nécessaire considérant la manière dont la négociation s'est terminée et les débats internes difficiles qui ont eu lieu à ce moment. Il permettait de mettre en lumière nos bons coups et d'identifier certaines actions à faire pour nous améliorer; de la préparation de la négociation en passant par l'information, la mobilisation et les résultats. L'adoption des recommandations de ce bilan guidera l'équipe et le ou les comités de négociation dans la préparation de la négociation qui débutera lors du mandat à venir.

De son côté, le bilan du maraudage visait à mieux nous éclairer sur les raisons qui permettent d'expliquer notre défaite durant cette période cruciale. Les recommandations adoptées par le conseil fédéral visaient à améliorer notre fonctionnement en vue d'un prochain maraudage et à commencer les travaux de préparation. Il s'agissait d'un exercice visant à partager nos visions sur les difficultés que nous avons vécues durant cette période. Ce bilan avait un objectif principal : dresser la voie pour que nous nous relevions afin de mettre toutes nos énergies à bien représenter les travailleuses et travailleurs du réseau. Le bilan du maraudage n'a épargné personne, mais il a surtout permis d'identifier les forces sur lesquelles nous devons nous concentrer pour répondre aux préoccupations de nos membres. Ce bilan permettait en quelque sorte de venir clore une période difficile pour la Fédération.

L'adoption des recommandations de ces deux bilans nous donne les moyens nécessaires pour œuvrer à ce qu'il y a de plus urgent : parvenir à améliorer le sort des membres que nous représentons. Cela passe

nécessairement par le développement d'un meilleur rapport de force en négociation, mais cela passe aussi par le travail quotidien que nos syndicats et notre équipe déploient pour répondre aux préoccupations des membres.

LA RÉORGANISATION DES SYNDICATS

Les syndicats du secteur public de la FSSS vivent, depuis la fin du maraudage, une réorganisation inégalée. Alors que le réseau commençait tout juste à se relever de la dernière réforme ayant menée à la création des CSSS, voilà que la réforme Barrette nous tombait sur la tête. Il va sans dire qu'au plan syndical, nous vivons des difficultés parallèles avec celles que vit le réseau. Il faut dire que cette réforme judiciarise encore davantage les relations de travail. Comment parvenir à bien représenter des membres situés sur des dizaines de sites différents et sur des territoires pouvant être très grands ? C'est le grand défi que nous devons relever.

Et contrairement à plusieurs autres organisations syndicales, nous nous sommes mis beaucoup de pain sur la planche. Il a fallu réfléchir à nos structures syndicales locales, procéder à l'élection de nouveaux comités exécutifs et conseils syndicaux, adopter de nouveaux statuts et règlements et présenter des projets de budget. Nous avons formé les exécutifs, de même que les délégués des nouveaux syndicats un peu partout au Québec. Cela a pris un certain temps pour que tout soit en place. Il reste encore du travail à faire pour mettre en commun les différentes cultures syndicales qui existaient dans les anciens syndicats, mais nous nous sommes donné les moyens pour mettre en place des structures syndicales les plus décentralisées possible. Ces structures doivent parvenir, au plus grand déplaisir du ministre Barrette et

du gouvernement, à continuer de défendre les droits du personnel du réseau.

Il va sans dire que cette réorganisation aura des répercussions pendant un bon moment. Nous devons tous et toutes continuer de nous y consacrer. Il faut évidemment nous assurer que nos services soient le plus possible accessibles aux membres, mais il faut aussi réfléchir à des moyens de mieux répondre aux préoccupations des membres qui n'ont pas l'habitude d'utiliser nos services « traditionnels ». Ce n'est pas nécessairement la majorité des membres qui dépose un grief ou qui subit un préjudice grave nécessitant l'appui du syndicat, mais c'est certainement la majorité des membres qui vit actuellement des problèmes au travail et qui souhaite d'une manière ou d'une autre que leur syndicat l'appuie. Ils et elles sont débordées, épuisées et font souvent face à une pénurie de personnel.

Comment mettre tout en place pour nous assurer de défendre leurs droits et pour être à l'écoute de leurs préoccupations? Comment faire pour leur donner une voix pour qu'ils s'expriment et qu'ils passent à l'action pour améliorer les choses? Ce sont des questions sur lesquelles nous devons continuer de nous pencher dans les mois à venir. La réforme Barrette nous est tombée dessus comme un mauvais rêve, mais nous devons saisir l'occasion qui se présente à nous avec cette réorganisation pour faire mieux et pour bien répondre aux besoins de nos membres.

POUR UNE BONNE CONVENTION LOCALE NÉGOCIÉE

Suite à la fusion des établissements et des nouvelles accréditations découlant de l'application du projet de loi 10, les conventions collectives locales doivent être renégociées dans l'ensemble des syndicats. C'est pourquoi nous nous sommes organisés rapidement, à

l'automne 2017, pour être fin prêts pour ces négociations. Nous avons formé les comités de négociation un peu partout dans les différentes régions, et plus tard, les comités de mobilisation.

Comme chaque négociation dans le secteur public, ces négociations sont difficiles. Plusieurs employeurs du réseau veulent en profiter pour augmenter la mobilité et la flexibilité du personnel, mais si nous voulons aider le personnel épuisé du réseau, nous devons faire tout autrement! C'est pourquoi nous sommes en demande pour exiger plus de stabilité, pour la conciliation famille-travail-études (CFTÉ) et moins de précarité au travail. Lors de l'instance du 2 novembre 2017, les délégué-es de la FSSS-CSN ont adopté un plan de communication et de mobilisation pour appuyer nos demandes dans ces négociations locales.

Pour nous, c'est clair : ces négociations doivent permettre de donner de l'oxygène au personnel du réseau. C'est pourquoi elles se sont poursuivies tout au long de l'hiver 2018 et que la mobilisation est venue en appui dans chaque région. Il s'agit d'un moment crucial pour les syndicats de la FSSS alors que nous devons profiter de ces négociations pour réussir à répondre aux préoccupations des membres.

LES CATÉGORIES DU SECTEUR PUBLIC

La Fédération a continué de se pencher sur des enjeux qui touchent particulièrement certaines catégories d'emplois du secteur public durant le dernier mandat.

Plusieurs de nos interventions concernaient l'ensemble du personnel du réseau. Pensons par exemple à l'enquête du comité

des jeunes de la FSSS⁹ que nous avons rendue publique en novembre 2016 et qui illustre à quel point la réforme Barrette préoccupe les jeunes travailleuses et travailleurs du réseau. De plus, lors des deux forums organisés par le ministre Barrette, le premier sur les soins dans les CHSLD et le deuxième sur les soins à domicile, nous avons porté les préoccupations de l'ensemble du personnel.

Nous avons aussi été les premiers à agir sur la question de l'accès aux postes pour l'ensemble du personnel, notamment à l'aide d'une lettre d'entente que nous sommes les seuls à avoir dans notre convention collective : la lettre d'entente n° 31 relative à la création d'un comité national paritaire visant les exigences requises et l'accès aux postes.

Nous avons aussi procédé au renouvellement de notre régime d'assurance lors du conseil fédéral de novembre 2017. Nous nous présentons en 2018 avec les augmentations les moins importantes de l'ensemble des organisations syndicales, et ce, dans toutes les catégories.

CATÉGORIE DU PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES (CAT. 1)

Pour les professionnel·les en soins, la question de la surcharge de travail et l'impact de celle-ci sur le travail des infirmières, infirmières auxiliaires, inhalothérapeutes et perfusionnistes cliniques a été au cœur de nos interventions. Nous avons notamment multiplié les sorties publiques pour dénoncer l'épuisement des professionnels en soins et le recours au temps supplémentaire obligatoire suite au cri du cœur de l'infirmière Émilie Ricard en février 2018. Nous avons profité de ces sorties pour porter le regard du public

sur le fait que l'épuisement touche l'ensemble du personnel du réseau et que les solutions qui doivent être élaborées doivent permettre de répondre aux préoccupations des travailleuses et travailleurs des quatre catégories.

Suite à l'agrandissement du CHU Sainte-Justine, nous avons réclamé l'ajout de personnel pour continuer de donner des soins de qualité aux enfants. Nous avons aussi dénoncé l'augmentation des accidents et incidents qui témoignent de l'impact des compressions budgétaires sur le personnel et les patients. Avec les menaces de fusion avec le CHUM, nous avons défendu la mission du CHU Sainte-Justine en joignant notre voix à la campagne *Aimer. Défendre. Ensemble, protégeons l'avenir du CHU Sainte-Justine*. En mars 2018, les syndicats de Sainte-Justine ont lancé une campagne de mobilisation pour s'inscrire dans la foulée des nombreux témoignages sur l'épuisement des professionnel·les en soins et de l'ensemble du personnel du réseau.

En janvier 2017, nous étions aux côtés des professionnels en soins et de l'ensemble du personnel du Cœur-du-Québec pour dénoncer la hausse du taux d'absentéisme en raison de la réforme Barrette. En février 2017, nous sortions une étude qui démontrait comment les compressions budgétaires continuent de toucher les centres d'activité où œuvrent les professionnels en soins. Nous sommes aussi intervenus pour dénoncer et faire reculer l'employeur qui voulait abolir un poste d'infirmière au CLSC de l'Est des Îles-de-la-Madeleine.

Avant les Fêtes de 2017, toujours pour appuyer les professionnels en soins et l'ensemble du personnel, nous faisons valoir

9 FSSS-CSN, Les jeunes du secteur de la santé et des services sociaux et la réforme : enquête par sondage du comité des jeunes de la FSSS-CSN, octobre 2016, http://www.fsss.qc.ca/download/jeunes/Rapport_comite_jeune_octobre2016.pdf

que les montants de la prime accordée aux chirurgiens pour qu'ils arrivent à l'heure le matin pourraient être beaucoup mieux utilisés. Nous avons aussi souligné chaque année les différentes journées et semaines des différents titres d'emploi de la catégorie 1.

Toutes nos interventions visaient une chose : défendre l'autonomie de pratique des professionnels en soins. Nous continuerons à faire la promotion du rôle central que jouent ces travailleurs lorsqu'il est question de trouver des solutions pour améliorer l'accès aux soins de santé et de services sociaux.

CATÉGORIE DU PERSONNEL PARATECHNIQUE, DES SERVICES AUXILIAIRES ET DE MÉTIERS (CAT. 2)

La surcharge de travail et la pénurie de personnel touchent aussi les travailleuses et les travailleurs de la catégorie 2. La plupart des travaux menés pour le personnel de cette catégorie ont concerné la valorisation et de la reconnaissance salariale. C'est le cas notamment pour les préposé-es au retraitement des dispositifs médicaux ou encore les auxiliaires aux services de santé et sociaux (ASSS) et les assistantes techniques senior en pharmacie. En juin 2017, dans le cadre des travaux du comité national des emplois, nous annonçons être parvenus à une entente avec le Conseil du trésor permettant aux agents d'intervention en milieu psychiatrique (AIMP) de recevoir d'importants ajustements salariaux rétroactivement au 13 avril 2011. Nous avons aussi souligné les journées des différents titres d'emploi du personnel de la catégorie 2 tout au long du mandat.

La pénurie de préposés aux bénéficiaires a pris une place importante, notamment en raison de l'annonce du ministre Barrette sur le deuxième bain dans les CHSLD. Les CISSS et CIUSSS ont voulu rapidement embaucher du personnel, mais se sont aperçus qu'il était

plus difficile d'attirer du personnel dans le réseau que par le passé. Après des années de coupes, le mot s'est passé. La population est au courant que les conditions de travail y sont difficiles. C'est pourquoi nous avons martelé à plusieurs reprises qu'il est urgent d'améliorer les conditions de travail des préposés aux bénéficiaires pour parvenir à attirer et retenir le personnel et, conséquemment, améliorer les services à la population.

Le 2 mai 2017, les délégué-es des syndicats de la FSSS-CSN représentant le personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers se sont dotés, en conseil sectoriel, d'un plan d'action pour améliorer les soins en CHSLD et les soins à domicile et pour lutter contre la privatisation. C'est notamment ce que nous avons fait dans le dossier de la buanderie de Lavérendière et de Partagec en martelant sans cesse qu'il fallait rénover les buanderies dans le secteur public et non procéder à une privatisation, ce qui a mené à la confirmation, en juillet 2017, que le projet serait public. C'est aussi ce que nous avons fait avec la privatisation de résidences à assistance continue (RAC) en Outaouais. Nous avons alors fait valoir que cette privatisation mettait en danger l'offre de services spécialisés aux usagères et usagers. Les menaces de privatisation demeurent bien réelles et nous continuons d'être aux aguets.

CATÉGORIE DU PERSONNEL DE BUREAU, TECHNICIENNES ET PROFESSIONNELLES DE L'ADMINISTRATION (CAT. 3)

Ce qui touche le plus le personnel de bureau et de l'administration, c'est certainement l'application du projet de loi 10. Cette réforme administrative inégalée qui a créé des mégastructures complexifie fortement le travail du personnel de la catégorie 3. Ce sont ces travailleuses qui, les premières, ont subi

les non-sens de la réforme bureaucratique du ministre Barrette. En effet, le personnel du secteur bureau et de l'administration a subi de nombreuses abolitions de poste à la suite du projet de loi 100 (mesures de non-remplacement de poste) et de l'adoption, sous le bâillon, du controversé projet de loi 10. Ces attaques sont particulièrement sournoises dans un secteur très fortement composé de femmes.

Tout cela a particulièrement nui à l'appui essentiel que le personnel de la catégorie 3 peut apporter aux équipes de soins pour soigner efficacement et rapidement la population. Souvent en pénurie de personnel et devant se démêler avec les absurdités du projet de loi 10, comment peuvent-elles bien jouer leur rôle? C'est dire que le personnel de la catégorie 3 a lui aussi un grand besoin de valorisation. C'est pourquoi nous avons voulu mieux faire connaître le travail de ces femmes et leur obtenir un juste salaire tout au long du mandat, que l'on pense par exemple aux adjointes à la direction et à l'enseignement universitaire, aux acheteurs, aux agentes administratives. Nous avons profité de la semaine du personnel de bureau et de l'administration pour souligner le travail incontournable de ces travailleuses. Suite aux changements obtenus dans la nomenclature, nous avons aussi remporté des gains importants par le biais de la reclassification pour plusieurs travailleuses de cette catégorie. Nous poursuivons toujours d'importants travaux sur la révision de la nomenclature et sur la question des exigences et de l'accès aux postes.

Nous sommes aussi intervenus à plusieurs reprises pour nous en prendre au projet Optilab, aux groupes de médecine familiale (GMF) et aux différentes fusions de services qui touchent aussi le personnel de bureau et de l'administration. C'est en effet le personnel

de bureau et de l'administration qui a été la première victime de la réforme Barrette en subissant les nombreux chamboulements dans les services administratifs. Nous nous sommes assurés de bien informer les membres sur les impacts de ce projet et sur la défense de leurs droits.

Le Syndicat des employé-es d'Urgencesanté qui représente du personnel de bureau et des répondants médicaux d'urgence a, de son côté, décidé de voter un mandat de grève en décembre 2017 après plus de 27 séances de négociation. D'ailleurs, au moment d'écrire ce rapport, les négociations se poursuivent pour ce syndicat.

CATÉGORIE DES TECHNICIENNES, TECHNICIENS ET PROFESSIONNEL-LES DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (CAT. 4)

Les techniciennes, techniciens et les professionnel-les sont aussi au cœur des contre-coups de la réforme Barrette. Cette réforme attaque directement les services sociaux où plusieurs d'entre eux et elles œuvrent. Les centres jeunesse, les centres de réadaptation et les CLSC sont certainement bien loin des préoccupations de notre ministre-médecin. C'est pourquoi nous avons, à plusieurs reprises, rappelé l'importance des services sociaux dans notre société. Le rôle que les techniciens et les professionnels y jouent est essentiel pour soutenir des citoyennes et citoyens souvent vulnérables. Aussi, nous avons voulu mieux expliquer la réalité propre aux techniciennes, techniciens et professionnels qui œuvrent dans les régions éloignées comme le Grand Nord. Ces personnes interviennent avec professionnalisme auprès de la population dans des situations qui sont loin d'être toujours faciles et nous devons nous assurer de bien les appuyer et de faire connaître leurs réalités. Nous avons souligné

plusieurs journées et semaines pour mieux exposer la contribution du personnel de la catégorie 4.

Plusieurs dossiers ont été menés de front pour défendre les droits de ces travailleuses et travailleurs. C'est le cas du projet Optilab, où nous avons multiplié les actions et les sorties publiques pour promulguer les dangers de ce projet. Nous avons dénoncé les impacts que ce projet de fusion a sur plusieurs régions ainsi que les risques qu'il fait courir aux usagers. Ce n'est certainement pas en augmentant le transport des échantillons, et conséquemment les délais pour les traiter, que nous améliorerons l'offre de services à la population. Cette campagne nous a menés à obtenir une victoire dans le Grand Nord en février 2017. En effet, le Grand Nord n'est finalement pas touché par la fusion des laboratoires médicaux. Sur la Côte-Nord, la campagne *Ç'a pas d'bon sang!* menée par la CSN a permis d'aller chercher au-delà de 7000 signatures pour remettre en cause le projet Optilab.

Les techniciens et professionnels sont aussi directement affectés par les compressions budgétaires. L'analyse des budgets des établissements du réseau de la santé et des services sociaux que nous avons menée en 2017 démontre que les secteurs d'activité dans lesquels ils travaillent sont durement touchés par les coupes budgétaires. C'est pourquoi en novembre 2017, des travailleurs des services d'adaptation, de réadaptation et d'intégration sociale du CISSS de la Montérégie-Ouest se sont rassemblés pour dénoncer une nouvelle vague de changements organisationnels qui se font au détriment des services à la population. C'est donc dire que nous poursuivons nos interventions pour défendre la pratique du personnel de la catégorie 4.

SECTEURS PRIVÉS

Les négociations et le suivi de l'application des conventions et ententes collectives sont les enjeux qui ont le plus touché les syndicats des secteurs privés de la Fédération dans le dernier mandat.

CENTRES DE LA PETITE ENFANCE

Pour les syndicats de CPE, c'est évidemment la négociation des conventions collectives qui a pris la majeure partie des énergies des militantes. Pour les travailleuses des CPE, cette négociation était intimement liée à la sauvegarde du réseau : elle intervenait en pleine période d'attaques du gouvernement à notre réseau de services de garde éducatifs.

Les négociations ont traîné en longueur alors que pendant des mois, le gouvernement et les employeurs se sont renvoyé la balle. Personne ne semblait avoir les mandats nécessaires pour poursuivre la négociation. La situation était particulièrement problématique avec l'Association patronale nationale des CPE (APNCPE) qui est une association d'associations d'employeurs qui représente un peu plus de 130 employeurs dans quatre régions soit Montréal-Laval, Montérégie, Estrie et Cœur-du-Québec. C'est pourquoi dès décembre 2016, nous avons augmenté la pression avec une manifestation dans le cadre d'un conseil fédéral. Nous en remettons ensuite en février 2017 avec une manifestation à Saint-Hubert, devant un CPE membre de l'APNCPE. En mai 2017, nous avons distribué des tracts aux alentours des CPE membres de l'APNCPE pour sensibiliser les parents sur les enjeux de la négociation. Malgré une session de négociation de cinq jours tenu en mai 2017, nous ne sommes pas parvenus à nous entendre. Il a donc fallu commencer à réfléchir à la grève. Nous avons profité de l'été

pour lancer la discussion avec les membres. Nous avons aussi dû nous conformer à un jugement du Tribunal administratif du travail (TAT), rendu en juin 2017, qui ordonnait aux syndicats dont le vis-à-vis est l'APNCPE de négocier de bonne foi toutes les clauses de la convention collective, même celles que le secteur avait choisi de négocier nationalement.

Dès septembre, les votes de grève ont commencé à rentrer. Région après région, les votes étaient pris et ils étaient fortement en faveur de la grève. C'est en effet avec un mandat sans équivoque de 94% que les 11 000 travailleuses des CPE affiliées à la FSSS-CSN se sont préparées à exercer la grève pour faire débloquer leur négociation. C'est le 30 octobre 2017 qu'elles tenaient leur journée de grève. Cette journée aura permis de faire avancer la négociation. Les travailleuses étaient prêtes à aller plus loin. Nous annoncions alors la tenue de deux autres journées de grève si nécessaire. Le 6 novembre au soir, à la veille des deux jours de grève prévus, nous étions en mesure d'annoncer qu'une entente de principe était intervenue. Le 14 novembre, les représentantes des comités exécutifs des syndicats ont décidé de recommander l'adoption de l'entente de principe intervenue avec le ministère de la Famille et les associations d'employeurs.

Cependant, cette entente ne réglait pas tout. D'abord, ce n'est qu'au terme des négociations régionales et locales sur des matières autres que celles négociées au plan national que l'entente pouvait se concrétiser. Ensuite, il y a aussi le fait que l'APNCPE ne voulait pas reconnaître l'entente de principe intervenue. Alors, nous avons mené une action de visibilité, le 18 décembre, pour mettre une pression supplémentaire sur les CPE membres de cette association.

Au moment d'écrire ces lignes, rien n'est encore tout à fait réglé. Plusieurs syndicats ont conclu ou sont sur le point d'obtenir des ententes sur l'ensemble de leur convention collective (incluant l'intégration de l'entente nationale), mais les syndicats de quelques régions doivent recourir aux moyens de pression incluant des jours de grève pour faire avancer les négociations et conclure des ententes sur les clauses régionales et locales (on parle ici particulièrement de l'Estrie, de l'Outaouais et du Saguenay-Lac-Saint-Jean).

De plus, l'APNCPE a, jusqu'à maintenant, affirmé ne pas accepter d'intégrer l'entièreté de l'entente nationale dans les conventions collectives pour lesquelles elle a le mandat de négocier. Nous espérons toujours les faire changer d'avis, tout en étant conscientes que nous devons respecter le jugement du TAT quant à la négociation. Des discussions politiques sont en cours dans le but que des incitatifs réels soient divulgués pour que tous les employeurs dont les travailleuses sont membres de nos syndicats FSSS-CSN (incluant l'APNCPE) trouvent avantageux d'intégrer l'entièreté de l'entente nationale.

RESPONSABLES DE SERVICE DE GARDE EN MILIEU FAMILIAL

Depuis le dernier congrès de la Fédération, le secteur des services de garde éducatifs n'a pas cessé de se défendre sur tous les fronts. Les RSG ont joué un rôle important dans cette mobilisation.

Nous avons également tenu deux conseils sectoriels des syndicats des RSG qui ont, dans les deux cas, été des moments forts pour partager sur nos réalités, mais également pour informer les membres du suivi des dossiers qui les touchent.

Notre détermination nous a permis d'obtenir des victoires. Pensons à celle pour le fonds sur la formation continue et le perfectionnement qui, sans nos interventions, aurait privé les RSG de plus de 440 000 \$. Nous avons également fait des gains en cause préarbitrale qui auront une incidence certaine sur l'ensemble du secteur.

Les RSG ont travaillé longuement et avec l'aide de la CSN sur le projet de loi 143, notamment par des consultations auprès des exécutifs, par le dépôt d'un mémoire et par nos représentations aux deux ministres qui se sont succédé au ministère de la Famille. Ce projet de loi est incomplet, mais nous avons profité de cette occasion pour affirmer à nouveau que les services éducatifs reconnus et à contribution réduite sont de qualité pour les tout-petits qui les fréquentent.

Le secteur a continué de prendre son essor à la Fédération. Pensons par exemple au fait qu'une RSG est maintenant au comité des assurances, de même qu'il y en a une au comité de la condition féminine, au comité SST et que d'autres occupent maintenant des fonctions électives comme vice-présidence régionale ou dans des conseils centraux. Elles ont travaillé fort afin de rayonner à la Fédération. Des pas de géants ont été faits et la place des RSG est plus importante que jamais, que ce soit dans les communiqués de la FSSS, dans le volet VPP et autres.

Les RSG ont aussi travaillé à l'harmonisation des pratiques avec le Ministère et les associations des bureaux coordonnateurs afin qu'elles aient droit au même traitement, et ce, peu importe leur région. La négociation aura également permis de mettre en place des formations mieux adaptées aux réalités du milieu familial, de faire en sorte qu'elles soient qualifiantes et qu'elles rehaussent la pratique des RSG.

Les travaux sur la lettre d'entente sur l'évaluation de la rétribution des RSG nous auront permis de faire évaluer à notre satisfaction le manque à gagner. Bien que de grands gains aient été faits depuis la première entente, il reste encore des écarts importants à récupérer pour toutes les RSG. Pensons à la question du retrait préventif ou encore à la clause remorque. Les RSG de la FSSS-CSN sont déterminées à poursuivre le travail pour améliorer leurs conditions de travail. Les travaux pour la prochaine négociation sont d'ailleurs commencés, avec l'élection du comité de négociation et le début des consultations pour le renouvellement de l'entente collective.

LUTTE POUR LA SAUVEGARDE DU RÉSEAU DES SERVICES DE GARDE ÉDUCATIFS À L'ENFANCE

Tout au long du mandat, nous avons aussi continué de défendre le réseau des services de garde éducatifs à l'enfance par des actions menées aussi bien par les travailleuses des CPE que par les RSG. Nous avons, chaque année, souligné la semaine des services éducatifs en CPE et en milieu familial. Nous avons aussi participé activement à la Commission indépendante sur l'éducation à la petite enfance, organisée en 2016 par l'Institut du Nouveau Monde (INM), ce qui s'inscrivait en droite ligne avec des actions que nous menions dans notre campagne Un réseau qui fait grandir. Nous avons également participé à la consultation gouvernementale sur la réussite éducative.

En novembre 2016, nous avons accueilli avec scepticisme l'investissement de 30 millions de dollars annoncé dans les CPE et les services de garde éducatifs en milieu familial. Nous rappelions alors qu'avant de procéder à ce réinvestissement, le gouvernement a imposé des compressions de l'ordre de 300 millions de dollars, et ce, depuis 2014. Le 3 décembre

2016, nous avons alors manifesté à Montréal et à Saint-Félicien pour réclamer du gouvernement la fin du saccage et le renforcement de notre réseau de services de garde éducatifs. Nous avons déposé le même jour près de 80 000 cartes postales au premier ministre. Celles-ci ont été signées par la population et les travailleuses et travailleurs de toutes les régions et de tout le réseau dans le cadre de la campagne *Un réseau qui fait grandir*.

En mai 2017, nous avons endossé la déclaration du Sommet sur l'éducation à la petite enfance, organisé par l'Association québécoise des CPE (AQCPÉ). Ce sommet était pour nous une bouffée d'air frais alors que le gouvernement libéral poursuivait ses attaques pour affaiblir le réseau des services éducatifs à l'enfance.

En novembre 2017, nous avons poursuivi nos actions en interpellant le ministre de la Famille sur le manque de détermination avec lequel il défendait la mise en place de mesures favorisant la réussite éducative et l'égalité des chances pour tous les enfants, avec le projet de loi 143. En février 2018, nous nous sommes mobilisés pour dénoncer le fait que le gouvernement veut imposer des frais d'adhésion au guichet unique aux RSG. Le contexte préélectoral a amené le gouvernement Couillard, en janvier 2018, à déposer sa stratégie éducative pour les 0-8 ans. Pour nous, c'était clairement trop peu, trop tard. La marque du gouvernement Couillard était faite. Son règne aura été celui des pires attaques au réseau des services de garde éducatifs.

PRÉHOSPITALIER

C'est aussi la négociation de la convention collective qui a été au cœur du dernier mandat dans le secteur préhospitalier. Dans le cadre de la négociation, les syndicats du secteur ont continué de se battre pour de

meilleurs services à la population en dénonçant le manque de ressources ambulancières dans plusieurs régions. Ils ont, à plusieurs reprises, insisté sur le fait que les horaires de travail et le manque d'ambulances mettaient en danger la population qui nécessite des services d'urgence.

Préoccupée par l'état de détresse du personnel du secteur préhospitalier, la FSSS a également poursuivi son association avec la maison La Vigile pour offrir un soutien au personnel de ce secteur souffrant de problèmes de santé psychologique par le fonds Éric-Charbonneau. De plus, nous avons adopté une proposition afin que les syndicats du secteur public puissent faire connaître ces services.

Les négociations ont aussi traîné en longueur dans ce secteur. Les conventions collectives étaient échues depuis avril 2015. Cela aura pris près de trois ans pour parvenir à obtenir une entente de principe pour les travailleurs et travailleuses du secteur préhospitalier. Les employeurs et le ministère de la Santé et des Services sociaux se lançaient la balle sans cesse, faisant prolonger la négociation. Le mandat du secteur a pourtant commencé avec force : dès le dernier congrès de la Fédération, nous avons monté d'un cran la mobilisation en appui à la négociation avec la tenue d'une manifestation pendant ce congrès.

En avril 2016, le ministre Barrette a annoncé qu'il remettait la négociation dans les mains des employeurs du secteur, ce qui a profondément changé le profil des négociations. En novembre 2016, les votes de grève se sont tenus un peu partout au Québec pour augmenter la pression et faire avancer la négociation. En décembre, les échanges ont lieu pour définir le type de grève que nous allions faire. L'intransigeance patronale nous

a amenés à préparer une grève qui allait avoir pour conséquence de diminuer le niveau des services. Le 15 décembre 2016, dans une manifestation devant l'Assemblée nationale, nous avons dénoncé le fait que les négociations piétinaient, car les employeurs étaient incapables de répondre aux principales préoccupations du personnel. Nous demandions alors au ministre Barrette d'assumer ses responsabilités dans ce secteur.

Une deuxième tournée de consultation a été lancée en janvier 2017 pour obtenir de nouveaux mandats de grève. C'est dans une proportion de plus de 90% que les travailleurs ont voté en faveur du recours à la grève. C'est finalement en février 2017 que le vaste mouvement de grève a été lancé dans le secteur préhospitalier. Ce secteur étant soumis aux services essentiels, la stratégie de grève exerçait une pression sur l'ensemble des décideurs du réseau. Les conséquences de la grève ont été multiples pour l'administration et la régie interne des entreprises du secteur.

En plus de la grève, nous avons continué à organiser plusieurs actions. Le 16 mars 2017, nous avons convié les travailleurs de tous les syndicats du secteur préhospitalier à joindre leur voix pour une manifestation unitaire à Montréal. Cette action visait une fois de plus à exiger du ministre qu'il fasse le travail nécessaire pour faire débloquer la négociation. Le 30 mars de la même année, nous avons refait le coup avec un rassemblement devant le bureau de circonscription du ministre Barrette pour dénoncer la stagnation dans les négociations, deux ans après l'échéance des conventions collectives.

Durant toute cette période, une caravane provinciale des responsables politiques de la Fédération faisait le tour des régions pour appuyer la grève du secteur.

C'est le syndicat des ambulanciers d'Urgences-santé qui a obtenu la première entente de principe, soit en juillet 2017, mais le travail n'était pas terminé, loin de là. Durant les mois qui ont suivi, nous avons continué à intensifier la pression sur les employeurs et le Ministère en faisant plusieurs actions. Cela a culminé le 21 novembre 2017 par une action de blocage du ministère de la Santé et des Services sociaux, suivi d'une intensification de la grève pour plusieurs syndicats. Le 8 décembre, nous en remettons une couche par une action de visibilité devant les bureaux montréalais du Ministère, alors que nous y déposons une ambulance sans roues pour représenter l'état des négociations dans le secteur. C'est finalement le 20 janvier, au terme d'une très longue négociation, que nous avons annoncé que des ententes de principe étaient intervenues pour l'ensemble des syndicats affiliés à la FSSS-CSN.

Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la Centrale de Coordination santé de la région de Québec (CSN) a aussi poursuivi sa négociation durant le dernier mandat. Les répondantes et les répondants médicaux d'urgence étaient déterminés à obtenir une bonne convention. Ils ont exercé la grève pendant plusieurs mois avant d'obtenir une entente de principe. Les employé-es de soutien d'Urgences-santé ont aussi conclu une entente de principe mettant fin à des mois de négociation le 8 décembre 2017. Le 30 janvier 2018, les répartitrices et répartiteurs médicaux d'urgence de l'Estrie ont conclu une entente de principe sous réserve de s'entendre sur l'échelle de salaire applicable au 2 avril 2019.

CENTRES D'HÉBERGEMENT PRIVÉS

Lors du dernier congrès, plusieurs syndicats des centres d'hébergement privés (CHP)

étaient en pleine négociation. En novembre 2016, nous tenions justement une action au congrès du Regroupement québécois des résidences pour aîné-es (RQRA) pour mettre de la pression sur les employeurs. Cette négociation coordonnée a permis d'améliorer les conditions de travail des travailleuses et travailleurs de ce secteur.

Lors de cette négociation, sept accréditations ont eu recours à la grève. Cela nous a permis de progresser au niveau des services essentiels pour augmenter notre rapport de force. C'est lors du conflit au Manoir Sully et suite à la décision de la Cour suprême dans l'arrêt Saskatchewan que nous avons réussi à mettre de l'avant une nouvelle façon de faire la grève qui nous permet d'avoir un meilleur rapport de force. Cette grève « mitrailleuse » a permis la négociation des services essentiels sur la base des tâches non essentielles tout en assurant la sécurité des résidentes et résidents.

Cette négociation coordonnée a permis à une quarantaine d'accréditations de réaliser des pas importants pour l'amélioration des conditions de travail du personnel du secteur. Une grande partie des accréditations participantes a réussi à obtenir une réponse favorable des employeurs à nos demandes communes. C'est dire combien s'unir pour négocier peut porter fruit. Les forces sont inégales en faveur des employeurs, mais le poids du nombre et la solidarité nous font avancer.

C'est lors du conseil de négociation sectorielle de novembre 2017 que les délégué-es ont entériné le bilan de la négociation coordonnée 2015-2018. Suite à la présentation du bilan, plusieurs recommandations ont été adoptées pour l'amélioration de la prochaine ronde de négociation dans ce secteur.

Une entente de non-maraudage a été conclue avec toutes les composantes de la FTQ durant le dernier mandat. Le secteur étant peu syndiqué, nous voulons concentrer nos énergies sur les champs libres. Cela nous a permis d'accueillir plus de 550 nouveaux membres répartis dans plusieurs régions du Québec. Dans certaines régions, un projet-pilote a été instauré pour tenter de syndiquer de nouveaux établissements et ainsi améliorer les conditions de travail du personnel. Déjà, dans plusieurs régions, des plans de travail ont été réalisés et les résultats se font sentir.

Le présent mandat nous a aussi permis de continuer d'intervenir sur la place publique pour assurer la santé et la sécurité des résidentes et résidents dans les CHP, notamment en rappelant aux employeurs que la meilleure manière de donner des soins de qualité aux résidents, c'est de miser sur de bonnes conditions de travail.

RESSOURCES INTERMÉDIAIRES ET RESSOURCES DE TYPE FAMILIAL

Le présent mandat a été occupé principalement par l'application de l'entente collective pour les ressources intermédiaires et les ressources de type familial (RI-RTF).

Les RI-RTF ont eu droit à leur part découlant de la clause remorque de leur entente collective. Les réflexions les ont menées à conclure que la clause remorque pour 2015 représentait en moyenne 600\$ par ressource, ce qui a satisfait les RI-RTF. Elles ont en effet adopté l'entente conclue par la Fédération.

À la demande des syndicats, le secteur a préparé un coffre à outils pour appuyer les ressources dans leur travail syndical. Ce coffre contient tout ce dont un exécutif a besoin pour bien faire les choses, que ce soit des modèles

de procès-verbal, de convocation ou de rencontres avec un membre lors de plainte.

La fusion des établissements, suite à l'adoption du projet de loi 10, a eu ses répercussions également sur le secteur des RI-RTF. Certains syndicats se sont donc retrouvés au vote, d'autres nous ont quittés et d'autres nous ont rejoints. Nous sommes d'ailleurs toujours en attente d'une décision dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Les fusions apportent également leur lot de soucis pour les ressources, car elles limitent leur choix. Les ressources avaient antérieurement plusieurs établissements sur leur territoire et maintenant n'en ont souvent qu'un seul.

Les relations ne sont pas toujours harmonieuses avec les CISSS et les CIUSSS et le respect du statut des ressources est souvent bafoué. Les syndicats locaux ont donc beaucoup de travail à faire pour créer des relations positives avec ces mégastructures et s'assurer que l'expertise de ce secteur ne soit pas perdue.

Une difficulté importante demeure pour ce secteur : nous devons continuer de mettre des efforts pour sortir les ressources de leur isolement. Bien que nous ayons fait des gains importants, notamment grâce à la créativité des exécutifs locaux, nous devons continuer de travailler fort pour les rejoindre et leur enlever la peur des représailles des établissements. Elles doivent comprendre et réclamer leurs droits, ce qui, dans bien des cas, n'est pas si simple. Il faut donc continuer d'intervenir pour améliorer le sort des RI-RTF.

ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS ET COMMUNAUTAIRES

Dans ce secteur, la mobilisation des organismes communautaires contre l'austérité du gouvernement Couillard a continué d'occuper passablement les syndicats de la

Fédération. De plus, plusieurs syndicats des établissements privés et communautaires ont poursuivi leur négociation durant le dernier mandat.

Les organismes communautaires mènent depuis plusieurs années une lutte exemplaire pour dénoncer l'effet des mesures d'austérité sur leur autonomie et sur les personnes qui utilisent leurs services. Les compressions budgétaires dans le secteur public et la privatisation que favorise le gouvernement ont souvent pour effet de mettre une pression supplémentaire sur les travailleuses et les travailleurs des organismes communautaires, et ce, sans ajout de budget.

C'est pourquoi nous prenons la parole pour appuyer les revendications des organismes communautaires. C'est notamment ce que nous avons fait le 7 novembre 2016, alors que plusieurs syndicats du milieu communautaire affiliés à la FSSS participaient à trois jours d'actions. Nous avons rappelé alors que les organismes communautaires jouent un rôle clé dans le soutien qu'ils apportent à la population. Le gouvernement doit les appuyer pour qu'ils puissent continuer d'assurer leur mission en permettant de réduire les exigences bureaucratiques qui prennent une place nettement exagérée dans le travail quotidien de ces organismes. Nous avons aussi souligné, en mars 2017, la semaine de l'organisation communautaire pour mieux faire reconnaître la contribution importante de ces travailleurs.

ÉQUITÉ SALARIALE

SECTEUR PUBLIC

Le dossier du maintien de l'équité salariale est demeuré une priorité de la Fédération tout au long du dernier mandat. Dès novembre 2016, nous indiquions au gouvernement que

nous n'attendrions pas éternellement son retour en conciliation. En février, nous interpellions la vice-présidente à l'équité salariale de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) au sujet de la conciliation des plaintes de maintien de l'équité salariale.

Le processus de conciliation des plaintes de maintien de l'équité déposées en 2011, suite à l'évaluation du maintien de l'équité salariale du Conseil du trésor, a été amorcé en 2013. Près de quatre ans plus tard, nous n'étions toujours pas parvenus à une entente en conciliation avec le Conseil du trésor.

C'est au conseil fédéral du 3 mai 2017 que les délégué-es des syndicats de la FSSS ont donné le mandat à la Fédération de mettre fin au processus de conciliation et de demander à la CNESST d'enclencher le processus d'enquête qui mènera à une prise de décision par la Commission pour l'ensemble des plaintes de maintien de l'équité salariale du secteur public déposées à la suite de l'évaluation du Conseil du trésor pour le personnel en décembre 2010.

Suite à l'invitation de la présidente de la CNESST et du Conseil du trésor, nous avons annoncé en décembre 2017 que nous étions prêts à donner une dernière chance au Conseil du trésor pour tenir une session de discussion jusqu'au 31 mars 2018. Malgré un signal clair donné à l'automne, le Conseil du trésor a finalement décidé de faire volte-face. La FSSS-CSN a enclenché, en mars 2018, le processus d'enquêtes avec la CNESST pour trancher les litiges sur l'ensemble des plaintes de maintien de l'équité salariale pour le personnel du réseau de la santé et des services sociaux. Notre objectif est évidemment d'avancer le plus rapidement possible sur chacune des plaintes de maintien de l'équité salariale tout

en nous assurant le respect d'un droit aussi fondamental.

À la Corporation d'Urgences-santé, suite à la victoire de la FSSS à la Cour d'appel qui a affirmé que l'employeur a contrevenu à son obligation de maintenir l'équité salariale pour les titres d'emploi à prédominance féminine pour le personnel de bureau, nous avons poursuivi des discussions afin que la CNESST s'assure que les sommes dues soient versées aux travailleuses.

SECTEURS PRIVÉS

Durant ce mandat, la CSN a aussi été entendue en Cour suprême dans le cadre d'un recours intenté en octobre 2006 pour que les travailleuses des CPE aient droit à l'équité salariale rétroactivement au 21 novembre 2001. Le résultat de cette lutte pourrait d'ailleurs avoir un effet sur des milliers de RSG.

Également, pour le secteur des RSG, à la suite d'une plainte déposée en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* voulant que les RSG auraient dû être incluses dans l'exercice d'équité salariale d'un CPE, la CNESST a rendu une décision favorable. Toutefois, la partie patronale a porté cette décision en appel et les auditions ont eu lieu en avril 2018 au Tribunal administratif du travail.

Nous avons poursuivi des discussions en conciliation avec le ministère de la Famille, la CNESST et le Conseil du trésor pour tenter de régler des plaintes de maintien de l'équité salariale dans les CPE, à la suite des exercices de maintien de l'équité salariale des employeurs. Après avoir mis fin à la conciliation avec la CNESST, nous sommes finalement parvenus à résoudre ces plaintes à notre satisfaction.

D'autres syndicats des secteurs privés mènent d'importantes batailles sur la

question du maintien de l'équité salariale, comme Héma-Québec.

Depuis plusieurs années, la FSSS-CSN a fait preuve de ténacité pour faire appliquer la Loi, malgré les résistances et les embûches et nous continuerons à le faire tant que nous n'obtiendrons pas justice.

Déterminées à défendre le personnel du réseau de la santé et des services sociaux!

Déterminées à défendre le personnel du réseau des services de garde éducatifs!

Vive la FSSS déterminée!

Vive la CSN déterminée!

CONCLUSION

Le mandat qui commence est celui qui doit nous permettre de nous relever. Le mouvement syndical a certainement été la cible de choix de l'austérité libérale. La FSSS-CSN est bien loin d'avoir été épargnée. Nous prenons acte de nos victoires et de nos défaites, mais nous devons maintenant nous tourner vers demain. Nous devons nous relever pour améliorer le sort du personnel du réseau de la santé et des services sociaux et du réseau des services de garde éducatifs. C'est ce que nous avons convenu de faire, notamment suite à l'adoption des bilans de la dernière négociation du secteur public et de la période de maraudage et des actions pour nos réseaux.

La tâche qui nous attend est grande, mais notre détermination l'est tout autant. La réorganisation que vivent actuellement les syndicats de la Fédération est une occasion que nous devons saisir pour mieux répondre aux attentes des membres que nous représentons. Cette préoccupation doit aussi se refléter dans la réorganisation de la Fédération. Ces enjeux seront cruciaux dans les jours à venir.

Nous nous retrouvons les manches parce que nous sommes déterminées à améliorer le sort des travailleuses et des travailleurs que nous représentons.

ANNEXE 1 : COMPOSITION DU BUREAU FÉDÉRAL

Exécutif de la FSSS-CSN

Président : Jeff Begley

Secrétaire générale-trésorière : Nadine Lambert

Vice-présidence responsable de la catégorie 1 : (Marie-Josée Tremblay) Félix-Olivier Bonneville

Vice-présidence responsable de la catégorie 2 : Guy Laurion

Vice-présidence responsable de la catégorie 3 : Josée Marcotte

Vice-présidence responsable de la catégorie 4 : (Mélicha Gaouette) Marie Pagès

Vice-présidence responsable des secteurs privés : Dany Lacasse

Vice-présidences régionales

Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine : Michel Cyr

Bas-Saint-Laurent : (Daniel Charette) Denis Ouellet

Saguenay-Lac-Saint-Jean : Gaston Langevin

Québec-Chaudière-Appalaches : (Denis Bertrand) Lucie Langlois

Cœur-du-Québec : Claude Audy

Estrie : (Laurent-Paul Maheux) Stéphanie Vachon

Montréal-Laval-Grand Nord : (Luc Bastien) Judith Huot

Laurentides-Lanaudière : (David Deschatelets) Marie-Christine Delsart

Montréal : (Steve St-Onge) Karine Morisseau

Outaouais : Christian Meilleur

Abitibi-Témiscamingue-Nord du Québec : Annick Trottier

Côte-Nord-Basse-Côte-Nord : Gisèle Charette

Représentantes et représentants d'un secteur privé

Secteur préhospitalier : Jean Gagnon

Secteur des CPE : Louise Labrie

Secteur des établissements privés et communautaires : vacant

Secteur des CHP : Gilles Gagné

Secteur des RSG et RI-RTF : Lucie Longchamps

ANNEXE 2 : RECOMMANDATIONS DU 43^E CONGRÈS DE LA FSSS-CSN

RÉSOLUTION EN LIEN AVEC LE DOSSIER VPP ADOPTÉE PAR LE BUREAU FÉDÉRAL

Que la FSSS et ses syndicats affiliés, dans une perspective de réduction des inégalités sociales, poursuivent leurs actions en faveur de la valorisation, de la promotion et de la préservation (VPP) des services publics de santé et services sociaux et des services de garde éducatifs subventionnés à l'enfance notamment :

- ⤴ en s'engageant en faveur du renforcement de la démocratie, notamment via une réforme du mode de scrutin, et en s'engageant en faveur du renforcement de la démocratie en santé et services sociaux, notamment via le renforcement de la participation citoyenne et des groupes représentatifs qui y œuvrent;
- ⤴ en appelant et en participant à l'organisation d'États généraux sur la santé et les services sociaux au Québec;
- ⤴ en exigeant du gouvernement que des mesures concrètes soient mises en œuvre pour permettre le plein financement des services publics de santé et services sociaux en réitérant auprès du gouvernement fédéral les transferts fédéraux en santé et services sociaux, et des services de garde éducatifs subventionnés à l'enfance notamment en rétablissant pleinement la progressivité des contributions fiscales et en imposant davantage les plus grandes fortunes individuelles, financières et corporatives ainsi que toutes les formes de revenus dont celles-ci disposent ici ou à l'étranger, notamment les gains de capitaux et les revenus cachés dans les paradis fiscaux;
- ⤴ en exigeant du gouvernement que le salaire minimum soit porté à 15 \$ de l'heure.

ANNEXE 3 - LISTE DES COMITÉ AD HOC

- Assistant senior en pharmacie
- Agents de conformité des bureaux coordinateurs RSG
- Agent d'intervention
- Comité travail volet 2 étatisation préhospitalier
- Réorganisation centre gestion matériel CUSM CHUM
- Campagne VPP - Buanderie
- Campagne VPP - Régionalisation des services Estrie
- Mise en application du pl 21
- Sous-contrats en santé, octroi en lien campagne VPP
- Comité auxiliaires développement soins à domicile
- Réflexion élargie secteur RSG
- Bureau fédéral rôle et fonctionnement
- CRDITED services 2ième ligne
- Réorganisation de la biologie médicale
- Secrétaires médicales
- Technicien en informatique
- Projet préposé-e-s aux bénéficiaires - IRSST
- Organisation travail et gestion type Proaction
- Avenir du préhospitalier phase 11
- Assistante en médecine dentaire
- Fusion des services de laboratoires - Optilab
- Grandir dans la dignité - centres jeunesse
- Optimisation modèle approvisionnement
- Syndicalisation secteur RSG
- Responsable en alimentation, cuisinières CPE
- Campagne Ouvrir les yeux et enjeux des CHP
- Recherche IRSST- hygiène - Salubrité
- Impacts loi 10 avec group Éclats
- Comité VPP - secteur privé en SSS de la FSSS
- Campagne valorisation et sauvegarde CPE & RSG
- Protocole priorisation des appels - repas (RMU)
- Bilan négo sec. public 2015-2020
- Transfert professionnels techniciens vers GMF (MG)
- Effets projet loi 10 sur personnel de bureau (JM)
- Préposé à la stérilisation (GL)
- Plaintes maintien secteur des CPE éducatrice
- Évaluer achat appareil Microbiologie MALDI-TOF
- Modif. DEC technologie radiologie échographie
- Infirmière cliniciennes ou titulaires postes
- Champ d'exercice infirmières auxiliaires
- Techniciens en fabrication mécanique
- Agent d'intervention en milieu psychiatrique

- Refonte des structures FSSS
- Bilan sur le maraudage 2016
- Acheteur et adjointe à la direction (CNE)
- État de situation des CRDI
- Technicien administration et informatique AEC
- Équité salariale CPE cour suprême
- Assesseur, adjointe enseignement universitaire (JM)
- Témoins, adjointe enseignement universitaire (JM)
- Mémoire difficultés membres région 8, 17, 18
- Plainte maintien équité salarial secteur public
- Audition secteur contre la municipalité de Carleton-sur-mer

RAPPORT DE LA COORDINATION

BILAN ET PERSPECTIVES

Depuis le dernier congrès, l'équipe de salarié-es de la Fédération a tout mise en œuvre pour réaliser les mandats qui lui ont été confiés et relever les défis qui se sont succédé durant cette période de 16 mois. Ce court mandat a été teinté de plusieurs bouleversements et d'ajustements pour les syndicats et l'équipe de salarié-es de la Fédération. Nous avons été passablement secoués et ébranlés. Il est clair que la perte de 20 000 membres lors de la dernière campagne de maraudage du secteur public est venue remettre en question plusieurs concepts et fondements. Ce fut un dur moment à passer puisque nous avons un grand sentiment d'injustice. Nous avons dû revoir certains concepts comme équipe de salariés, notamment au niveau de notre organisation du travail, et ce, dans le but de répondre aux besoins des membres.

Dès les premières semaines, à la suite des résultats du maraudage, nous avons rapidement évalué les perspectives. Malgré la défaite du dernier maraudage, nous sommes toujours l'organisation syndicale qui représente le plus de membres dans la santé et les services sociaux. Soulignons que le bilan du dernier maraudage nous a permis de nous projeter dans les perspectives, et ce, en prévision de la préparation de la prochaine période de maraudage.

De plus, nous avons fait face à des attaques et des contrecoups de la part du gouvernement de manière explosive comme organisation syndicale. La réforme Barrette nous a mis dans une position précaire face à notre réseau de la santé et des services sociaux. L'hypercentralisation de cette réforme n'a fait que polluer l'efficacité de notre réseau. Malgré la résistance de la Fédération et de ses syndicats, le projet loi 10 a été adopté et appliqué.

Toutefois, nous sommes d'avis que dans le cadre du prochain mandat, la Fédération et ses syndicats devront continuer de se mobiliser pour modifier plusieurs pans de cette réforme. Actuellement, nous sommes plongés dans la négociation des 26 matières locales du secteur public. Nous avons 25 tables de négociation en cours et cet exercice nécessite beaucoup d'énergie de la part de notre équipe de salariés dédiés à chacune de ces tables. Nous croyons que la négociation locale est une opportunité pour nos syndicats et la Fédération de régler plusieurs problèmes que le personnel subit notamment en lien avec la réforme du réseau. Rappelons que nous avons jusqu'au mois de septembre 2018 pour conclure le renouvellement de ces 26 matières.

Parallèlement à l'ensemble des obligations syndicales que nous avons au plan local, nous sommes confrontés à une pénurie de personnel dans le réseau et nos membres sont épuisés. La surcharge de travail et l'épuisement du personnel de toutes les catégories nous forcent à nous mettre en action pour dénoncer haut et fort cette situation. Or, dès le début du printemps, nous avons rapidement mis au jeu une campagne nationale pour dénoncer la surcharge de travail et l'épuisement du personnel : *Assez, personnel surchargé!* Les membres de l'équipe FSSS, les syndicats et les membres de l'équipe du Service d'appui à la mobilisation et à la vie régionale (SAMVR) se sont mobilisés pour soutenir les syndicats afin de créer un réel tsunami de dénonciations face à l'état critique dans lequel est plongé le personnel du réseau. Cette campagne tombe à point avec la négociation locale où nous proposons de réelles solutions pour diminuer les pénuries de main-d'œuvre, l'épuisement, la surcharge, le temps supplémentaire, etc.

Au niveau des secteurs privés, nous avons été impliqués dans des renouvellements des

conventions collectives qui ont été assez ardues et qui ont nécessité la mobilisation des syndicats et des membres. Nous n'avons qu'à penser aux CPE où les demandes patronales aux différentes tables de négociation n'avaient que pour seul objectif le recul des conditions de travail. Avec une mobilisation exceptionnelle des travailleuses, nous avons réussi à atteindre en grande partie les objectifs que nous nous étions fixés. Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes toujours en négociation avec une des associations patronales dans les centres de la petite enfance (CPE) qui tente encore de nous imposer des reculs importants, et ce, dans trois régions : Montréal, Centre-du-Québec et Estrie. Les travailleuses ont dû prendre des moyens d'action plus lourds telle l'application de journées de grève afin de faire avancer la négociation.

Pour le secteur préhospitalier, nous avons finalement conclu le renouvellement de la convention collective malgré les obstacles auxquels nous avons été confrontés notamment au niveau du régime de retraite et la présence d'associations syndicales indépendantes qui tentent toujours de tirer profit de notre expertise. Au moment de la présente rédaction, la tournée des assemblées générales pour l'adoption de l'entente de principe et les votes de ralliement s'y rattachant est terminée. Dans les prochains mois, nous serons dans la démarche du bilan de cette négociation, afin de bien cerner les enjeux pour la prochaine négociation.

Pour les RSG et les RI-RTF, nous sommes actuellement dans les premiers échanges pour la préparation du renouvellement des ententes collectives. Nous sommes aussi à la préparation de la prochaine période de maraudage dans le secteur des RSG qui aura lieu en octobre prochain.

Pour le secteur des centres d'hébergement privés (CHP), nous avons tenu un conseil de négociation sectorielle afin de présenter la plateforme des négociations coordonnées pour la prochaine période de négociation. Nous serons en consultation auprès des membres pour préparer le cahier de revendications. En ce qui concerne les établissements privés et communautaires, nous sommes actuellement en négociation à plusieurs tables et nous sommes aussi en appui aux exécutifs syndicaux notamment sur la vie syndicale.

Permettez-nous de souligner qu'au moment où nous rédigeons ce rapport, il y a trois syndicats en négociation qui finalisent le renouvellement de leur convention collective (Syndicat des employés d'Urgences-santé de Montréal (SEUS) et Héma-Québec, régions de Montréal et Québec). Naturellement, les derniers éléments qui restent à régler à la table de négociation sont ceux à incidence monétaire. Étant donné qu'ils sont soumis à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, le Conseil du trésor tarde toujours à donner les mandats pour l'obtention d'un règlement satisfaisant. Les syndicats ont fait appel à leurs membres, ont exposé la situation, et les trois ont obtenu des mandats de grève à appliquer au moment jugé opportun. Actuellement, nous avons droit à une mobilisation extraordinaire de la part de ces syndicats et de leurs membres. Bravo!

L'ÉQUIPE

L'équipe de salarié-es puise sa force dans son militantisme et sa cohésion. L'équipe provinciale, l'équipe restreinte et les équipes régionales sont les trois éléments principaux formant la structure permettant d'atteindre nos objectifs et de réaliser les travaux issus des mandats adoptés par les délégué-es de la

Fédération. L'équipe provinciale est composée des salariés, des membres du comité exécutif, des vice-présidences régionales ainsi que de quatre représentants des secteurs privés. L'équipe provinciale se réunit au moins deux fois par année. C'est à cette instance que sont débattues les orientations, dont celle sur l'organisation du travail. L'équipe provinciale est aussi largement consultée sur l'ensemble des orientations de la Fédération.

Pour sa part, l'équipe restreinte se concentre sur les questions techniques générées par l'application des mandats. Elle réunit un conseiller de chacune des régions, les deux coordonnatrices ainsi que les salariés attitrés à des dossiers nationaux. Il est à noter que depuis les dernières années, l'équipe restreinte s'est peu réunie; nous avons plutôt opté pour des rencontres avec les salariés sur les volets techniques de manière ciblée. À titre d'exemple, lorsque nous avons travaillé sur la mise en place des nouveaux syndicats suite au maraudage dans le secteur public, nous avons fait des rencontres avec les conseillers responsables de chacun des CISSS et CIUSSS. De plus, à certains moments au cours du dernier mandat, nous avons opté pour des rencontres d'équipe provinciale, et ce, dans un souci d'échange, de contribution et de cohésion large concernant les divers enjeux pour les syndicats et la Fédération.

Enfin, chaque équipe régionale est composée des salariés et de la vice-présidence de la région. Son rôle consiste à échanger et mettre en application les différents plans de travail issus des orientations de la Fédération. L'équipe régionale doit également échanger sur divers volets en matière d'organisation et de planification du travail auprès de chaque syndicat de la région concernée. 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, orientations et objectifs votés par les instances de la Fédération.

Afin de 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. Les fonctions de la coordination sont définies à l'article 133 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 six conseillères et conseillers aux postes nationaux attitrés 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 coordonnatrices dans la planification, la réalisation et le suivi des différents mandats. La coordination élargie effectue aussi, en partie, le parrainage des nouvelles et nouveaux salariés de la FSSS. De plus, nous bénéficions également de l'appui de trois porte-parole nationaux attitrés aux tables de négociation comme les CPE, RSG, RI-RTF et le secteur préhospitalier. Ces porte-parole ont aussi le soutien d'une salariée attitrée à la coordination des négociations dans le secteur des CHP. C'est avec l'appui de ces salariés que nous coordonnons les travaux de l'équipe provinciale.

Nous tenons à préciser qu'en plus des trois composantes de notre structure de services, nous avons mis en place des structures de soutien plus techniques pour répondre aux différentes préoccupations de tous nos secteurs.

Pour les secteurs privés, nous avons mis en place des comités techniques formés de salariés dédiés à chacun des secteurs CPE, RSG, RI-RTF, préhospitalier et CHP. Ceci nous

permet d'avoir un niveau d'expertise exceptionnel et aussi 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 national et de salariés issus des équipes régionales qui soutiennent ces syndicats.

De plus, afin d'augmenter notre efficacité, nous avons mis en place des structures d'appui communément appelé « pivots ». Nos camarades dédiés au dossier de la santé et sécurité au travail (SST) ont innové en mettant en place cette structure, ce qui a permis de consolider notre expertise. Nous nous sommes inspirés de cette structure pour d'autres dossiers à portée nationale comme la campagne valorisation, promotion et préservation des services publics (VPP) et le maraudage du secteur public. Ces structures d'appui nous permettent de canaliser nos énergies et de développer notre expertise dans les différentes sphères. La structure « pivots » est composée d'un membre de chacune des équipes régionales ainsi que des salarié-es responsables des dossiers nationaux en appui aux différents dossiers. Il est évident que ces structures « pivots » nous permettent de travailler directement avec les salariés aux opérations. Nous constatons qu'au fil des dernières années, ces structures sont venues se substituer en grande partie au rôle dédié à l'équipe restreinte, comme mentionné précédemment.

Ces structures, spécifiques à la FSSS, permettent aux salariés de participer activement à la vie démocratique des syndicats, d'être présents dans leur quotidien, de régler les problèmes des membres et de les mobiliser sur des enjeux communs afin d'atteindre nos objectifs. Ces structures suscitent également la participation des salariés à la vie démocratique de la Fédération. Elles permettent aussi aux nouveaux salariés d'être soutenus et

parrainés dans leur rôle de conseiller syndical. À la CSN, nous travaillons tous ensemble en respectant nos rôles. Nous luttons pour la sauvegarde et l'amélioration de nos réseaux tout en ayant comme principale préoccupation l'amélioration des conditions de travail et des conditions de vie de nos membres.

Notre équipe est composée de 105 salarié-es dont 25 employées de bureau (incluant 2 secrétaires de direction), 76 conseillères et conseillers, 1 secrétaire comptable, 2 secrétaires administratives et 1 conseillère à la comptabilité (annexe C). Lors du 43^e congrès de la FSSS en 2016, la structure de postes se déclinait de la manière suivante : 124 salariés dont 31 employées de bureau (incluant 3 secrétaires de direction), 88 conseillères et conseillers, 2 secrétaires comptables, 1 secrétaire administrative, 1 secrétaire de direction/ secrétaire comptable et une conseillère à la comptabilité.

En raison du dernier maraudage dans le secteur public, nous avons dû diminuer notre structure de postes d'environ 15% par rapport à celle que nous avons présentée lors du 43^e congrès. Pour la coordination ainsi que pour les membres de l'exécutif, il était primordial que l'analyse sur la réorganisation de la structure de postes de l'équipe des salarié-es s'effectue en minimisant les impacts le plus possible. Nous avons opté pour une structure de postes « unitaire et solidaire ». Nous avons misé sur le travail d'équipe pour équilibrer les charges de travail tout en changeant nos façons de faire habituelles. Par conséquent, ceci nous a permis de minimiser les effets négatifs à plusieurs niveaux. Nous avons dû abolir au total 19 postes dont 11 postes de conseillers, et 8 postes d'employées de bureau. De ces 19 abolitions de postes, 16 ont été faites par attrition, soit 84%.

Après ce passage obligé, l'équipe de salariés a tout de même réussi à rester soudée et nous avons développé de nouvelles méthodes de travail. Par exemple, nous avons réduit de manière considérable l'impression de documents en privilégiant les documents sur support informatique et nous avons augmenté l'utilisation de la visioconférence. Nous avons comme logique que chaque économie représente des services directs aux membres.

Nous pensons avoir réussi à remonter la pente. Il nous reste encore plusieurs défis, mais nous sommes convaincues que nous avons l'équipe pour y faire face. Notre cohésion, notre solidarité et notre unité font en sorte que nous sommes une équipe unique en son genre. Naturellement, cette spécificité est grandement partagée avec les syndicats et les membres qui composent notre belle fédération.

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 : Martine Simard, Paul Gauthier, Jean-Luc Théorêt, Danielle Faucher, Ginette Rainville, Christiane Houle, France Lévesque, Loïse Tanguay, Manon Therrien, Ginette Cyr et Jean Bédard.

POSTES PROVINCIAUX

Comme mentionné précédemment, la coordination élargie est formée des deux coordonnatrices et de six salariés attitrés à des fonctions nationales. Avant la restructuration, elle était composée de neuf salariés. Pour nous, il était essentiel de conserver notre large éventail d'expertise. Par conséquent, nous avons fusionné les fonctions de consolidation et vie syndicale à la formation. Nous avons ajouté le volet d'accompagnement des salariés (lors d'un arbitrage) à la fonction jurisprudence et

greffe. Nous avons jumelé le volet de la santé et la sécurité du travail (SST) avec le dossier de valorisation, promotion et préservation des services publics (VPP). En ce qui concerne le rôle technique en lien avec le RREGOP, nous avons confié ce dossier au porte-parole à la négociation.

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

- ✦ formation, consolidation et vie syndicale;
- ✦ information et recherche;
- ✦ jurisprudence, greffe et accompagnement;
- ✦ valorisation, promotion et préservation des services publics (VPP) et santé et sécurité du travail (SST);
- ✦ porte-parole à la négociation du secteur public et REEGOP;
- ✦ représentant des secteurs privés (CHP, RSG, préhospitalier, RI-RTF et CPE).

Comme énoncé précédemment, nous avons dû réorganiser quelques responsabilités au niveau des postes nationaux afin de supporter la restructuration interne. Nous avons dû revisiter quelques plans de travail, et ce, en priorisant certaines actions à courts et moyens termes.

FORMATION ET CONSOLIDATION

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. Elles sont dispensées par les conseillères et les conseillers syndicaux. La responsabilité de la tenue de ces formations relève de chacune des équipes régionales.

Des formations sont aussi offertes par les différents services de la CSN et les conseils centraux sur des sujets relevant de leur responsabilité. Nous participons aux rencontres confédérales sur la formation afin de coordonner nos activités.

Voici les services de la CSN qui ont collaboré à la tenue de nos formations : le Service des ressources humaines, le Service des relations de travail, le Service d'appui à la mobilisation et à la vie régionale (SAMVR) et le Fonds de défense professionnelle (FDP).

LA POLITIQUE DE REMBOURSEMENT

Une politique d'aide aux syndicats visant à favoriser la participation des militantes et militants aux formations a été adoptée 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.

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

Elles sont disponibles et offertes ponctuellement à l'échelle locale, régionale et provinciale. Vous trouverez à l'annexe D la liste des formations offertes et les statistiques tenues depuis le dernier congrès.

LA NÉGOCIATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Un volet important a été consacré aux formations en appui à la négociation. Des

sessions ont été offertes aux comités de négociation avant la négociation et une fois la négociation terminée. Des sessions sur les nouvelles conventions collectives ou ententes locales et régionales ont aussi été données. Nous continuerons à appuyer nos syndicats lors des négociations.

LA VIE SYNDICALE ET LE RÈGLEMENT DE LITIGES

Sessions *Litiges I*, *Litiges II*, *Leadership*, *Délégué-es* et *Délégué-es de site*

Les sessions *Litiges I* et *Litiges II* s'adressent aux agents et agentes de griefs ou de litiges, vice-présidence griefs et visent à développer des habiletés telles :

- ✧ l'accueil des personnes lésées;
- ✧ la gestion des dossiers de grief, litige et mésentente;
- ✧ l'argumentation;
- ✧ l'intervention;
- ✧ la capacité à résoudre des problèmes pour éviter la judiciarisation des litiges.

La session *Leadership* permet d'améliorer les capacités de travail en équipe et d'exercer un leadership efficace.

SESSIONS DÉLÉGUÉ-ES

Les sessions *Délégué-es* et *Délégué-es de site*, pour les conseils syndicaux, sont offertes à tous les secteurs. Une session particulière aux CISSS et CIUSSS est aussi disponible dans les régions.

Ces sessions sont offertes par la conseillère ou le conseiller syndical au dossier. Elles sont essentielles à l'amélioration de la vie syndicale et sont admissibles à la politique de remboursement des sessions de formation de la FSSS-CSN.

Nous tenons compte de toutes les évaluations faites lors des formations et nous tentons de répondre adéquatement aux attentes et aux commentaires, dans la mesure du possible.

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;
- ✧ d'autres formations sont aussi offertes lors des équipes provinciales, en plus des sessions offertes par les services de la CSN.

NOS PRIORITÉS POUR LE PROCHAIN MANDAT

Afin de poursuivre la réorganisation de nos syndicats et l'accueil de nouvelles militantes et de nouveaux militants, des sessions continueront d'être offertes, entre autres, les sessions *Litiges I*, *Litiges II* et *Leadership*. Des sessions seront données sur les nouvelles conventions et ententes collectives des secteurs privés. 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).

CONSOLIDATION ET VIE SYNDICALE

Les conseillers syndicaux s'assurent que les formations de base, incluant la formation *Délégué-es*, ont été offertes aux militants du syndicat. Un plan de travail et son suivi sont élaborés avec le syndicat, les conseillers de la FSSS et du SAMVR.

Les interventions les plus fréquentes en consolidation sont reliées à des facteurs internes importants de fonctionnement. Elles sont entre autres :

- ✧ Le partage des tâches et responsabilités au sein du comité exécutif;
- ✧ la méconnaissance ou le non-respect des rôles de chaque membre du comité exécutif;
- ✧ 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 conseils syndicaux;
- ✧ la participation des membres aux assemblées générales.

Au cours du prochain mandat, nous poursuivrons bien sûr notre travail de consolidation.

La réorganisation des syndicats du secteur public se poursuit afin que les communications, l'information et la structure syndicale doivent favoriser une décentralisation. 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.

En ce qui a trait aux secteurs privés, nous poursuivrons l'élaboration et l'application des plans de travail en tenant compte des caractéristiques propres à chaque secteur, afin d'assurer une vie syndicale qui rassemble les membres.

INFORMATION ET RECHERCHE

En ce qui concerne le dossier de l'information et de la recherche, ce qui a certainement occupé la plus grande part du dernier mandat a été la dernière campagne de maraudage dans le secteur public. En collaboration avec le Service des communications de la CSN, ce sont près de 400 outils d'information qui ont été produits pour appuyer les équipes sur le terrain et porter nos messages au personnel du réseau.

Cette période intense a été accompagnée de plusieurs travaux qui se sont ajoutés quotidiennement du travail d'information et de recherche. C'est le cas notamment des travaux du comité du bilan de la dernière négociation du secteur public qui fût présenté lors du conseil fédéral de novembre 2017. Même chose pour les travaux du comité du bilan du maraudage qui se sont conclus par la présentation du bilan lors d'un conseil fédéral au même mois.

C'est à cette même période que les travaux de préparation du présent congrès se sont accentués. Que ce soit par un appui à la rédaction, pour préparer les outils visuels ou pour participer aux travaux du comité du congrès, une telle période est toujours exigeante.

Suite à la période de maraudage, la réorganisation des syndicats locaux a aussi mené à un appui au niveau de l'information et recherche. Une formation a d'ailleurs été donnée le 6 décembre 2017 aux représentantes et représentants de l'information et de la mobilisation des syndicats du secteur public de la Fédération. Cette dernière visait à former les personnes nouvellement élues sur l'ensemble des aspects de la communication dans un syndicat local, et ce, de la production de tracts à la question des médias sociaux et des sites Internet. Par la suite, des séances de

travail ont lieu en marge des instances pour continuer de former celles et ceux qui ont la responsabilité d'informer leurs membres partout au Québec. Cette formation sera d'ailleurs disponible pour les secteurs privés au courant des prochains mois. L'appui à l'information des syndicats se poursuivra dans le mandat à venir, notamment en jumelant nos efforts pour bien informer les membres.

Concernant certaines recommandations adoptées dans les bilans de la négociation et du maraudage, il apparaissait nécessaire de développer de nouveaux contenus d'information pour mieux répondre aux questions et préoccupations de nos membres. Cela a impliqué la mise en place d'une stratégie de communication qui s'est déployée aussi bien sur les médias sociaux que sur le site Internet de la Fédération. Ce travail se poursuivra également au cours du prochain mandat.

La négociation locale des syndicats touchés par les fusions a aussi été au cœur du mandat. En effet, la production du visuel et des outils à la disposition des syndicats a été faite en collaboration avec le Service des communications de la CSN. Nous avons aussi assuré un suivi dans l'application du plan d'information et du plan de mobilisation en appui aux négociations locales, en collaboration avec le SAMVR. À tous ces travaux s'ajoutent les nombreuses interventions auprès des médias pour faire connaître les dossiers sur lesquels nous travaillons, aussi bien dans le secteur public que dans les secteurs privés. Que ce soit en répondant aux questions sporadiques des journalistes ou en développant certains dossiers en profondeur, le travail de relations publiques occupe une place importante. Cela nous a permis de maintenir une bonne visibilité de la FSSS sur la place publique.

Il en va de même du travail de gestion des différents groupes et pages Facebook qui sont

un outil important pour entrer en contact avec nos membres. La mise à jour du site Internet de la Fédération et son édition quotidienne ont aussi continué de nous occuper, de même que la production de différents bulletins et billets de blogue tout au long du mandat.

Le conseiller technique a aussi assuré un appui aux travaux du comité LGBT.

Nous avons finalement continué d'assumer un rôle de coordination à la Coalition solidarité santé, notamment pour appuyer les interventions sur la lutte pour un régime entièrement public d'assurance médicaments.

JURISPRUDENCE, GREFFE ET ACCOMPAGNEMENT

Le rôle du conseiller attribué à la jurisprudence consiste à apporter le soutien technique aux membres de l'équipe pour tout ce qui concerne la jurisprudence, l'interprétation des conventions collectives, les demandes d'avis juridique et les deuxièmes avis sur les demandes de révisions judiciaires des décisions arbitrales et sur les décisions des syndicats de pousser un grief à l'arbitrage ou non.

Depuis le congrès de 2016, le responsable du dossier jurisprudence, en collaboration avec d'autres conseillers et élus, a été sollicité pour œuvrer à plusieurs dossiers importants, notamment en lien avec la réforme Barrette qui a affecté le réseau de la santé et des services sociaux. Par exemple, nous avons participé et contribué, entre autres, à la préparation d'un guide sur la négociation locale. Récemment, nous avons aussi participé à la préparation de deux guides : la médiation arbitrale et les fardeaux de tâches.

GREFFE

En ce qui a trait au greffe d'arbitrage, son rôle vise essentiellement à procéder à la nomination des arbitres pour les griefs déposés par les syndicats. Un conseiller de la Fédération y siège lors des séances, notamment pour voir au bon déroulement de la procédure de nomination.

Il fut convenu de cesser la pratique passée qui consistait à retourner les griefs inscrits au greffe aux syndicats lors du renouvellement de la convention collective afin qu'ils tentent de les régler. À défaut de règlement, ils devaient être retournés au greffe pour qu'ils soient réinscrits au rôle d'arbitrage en fonction de la première date d'inscription. La principale raison pour laquelle nous avons cessé cette pratique était que cela constituait un exercice exigeant et peu productif.

La réorganisation du réseau et la campagne de changement d'allégeance ont eu un impact majeur sur la composition des syndicats et, incidemment, sur le fonctionnement du greffe d'arbitrage. Une opération d'identification des griefs s'est imposée dans les mois suivant la détermination des nouvelles accréditations syndicales, exercice qui ne fut pas des plus faciles dans certains cas à cause des séquelles du maraudage. Malgré tout, l'opération a été menée à terme sans conséquence négative pour les syndicats concernés. La greffière a dû procéder à une mise à jour du système informatique pour que ce dernier s'adapte à la nouvelle configuration des établissements et des syndicats. Cette opération complexe a été finalisée en décembre 2017.

Bilan des griefs déposés au greffe d'arbitrage en date du 12 mars 2018:

Griefs à mandater: 447

Griefs en suspens: 3

Griefs mandatés: 145

Total: 595

ACCOMPAGNEMENT

Dans le cadre de la réorganisation des services de la Fédération, la responsabilité de l'accompagnement professionnel (appui à l'arbitrage) antérieurement dévolue à deux conseillers syndicaux, a été fusionnée avec la fonction de responsable à la jurisprudence et au greffe.

Le rôle d'assistance professionnelle consiste essentiellement à accompagner les conseillers et conseillers qui en font la demande, dans la préparation d'un dossier d'arbitrage, de représentation devant le Tribunal administratif du travail (TAT) et même d'accompagnement lors d'une audition, et ce, dans une perspective formatrice. Occasionnellement et exceptionnellement, la personne responsable peut être appelée à prendre un dossier d'arbitrage ou de représentation.

PORTE-PAROLE À LA NÉGOCIATION DU SECTEUR PUBLIC ET RREGOP

Depuis le dernier congrès, le porte-parole a contribué à la rédaction du cahier de formation portant sur la convention collective du secteur public signée le 4 juillet 2016. Il a également préparé certains comparatifs de conventions collectives nationales et apporté un soutien au comité maraudage lors de la période de changement d'allégeance syndicale.

Le porte-parole a travaillé à la mise sur pied et aux travaux de plusieurs comités paritaires découlant de cette convention collective. Il a participé à des pourparlers sur plusieurs ententes, entre les négociations, avec le Comité patronal de négociation de la santé et des services sociaux (CPNSSS), lesquelles ont

modifié la convention collective (entente sur l'harmonisation des conditions de travail suivant la période de changement d'allégeance syndicale ainsi que la mise à jour de la liste des arbitres de grief).

À titre de membre du comité du bilan de la dernière négociation, le porte-parole a contribué à la rédaction et à la présentation du rapport du bilan lors du conseil de négociation sectorielle conjoint de novembre 2017.

De plus, il assure la coordination des négociations locales notamment par le biais de la formation portant sur les 26 matières, des conférences téléphoniques avec tous les acteurs syndicaux et la formation visant le processus de médiation-arbitrage. Il coordonne également plusieurs recours juridiques pour la Fédération comme celui visant la négociation locale (absence de grève, etc.).

Un plan de travail a été élaboré et suivi en collaboration avec les vice-présidences du secteur public tout au long du mandat et se poursuit en tenant compte des développements en cours. Le porte-parole apporte un soutien aux conseillers syndicaux desservant des syndicats du secteur public en matière d'interprétation de la convention collective nationale. Finalement, il effectue certains travaux de recherche et d'analyse en vue de la prochaine négociation.

RÉGIME DE RETRAITE DU SECTEUR PUBLIC RREGOP

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

- ⤴ Étudier les demandes de réexamen qui relèvent de sa juridiction;
- ⤴ confirmer, invalider ou rendre la décision qui, selon lui, aurait dû être rendue;
- ⤴ 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.

Le représentant de la Fédération a également appuyé les conseillers 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 (p. ex. : modifications aux règlements découlant de l'application de la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics*).

Le Guide de retraite à l'intention des membres des syndicats du secteur public de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN), produit en 2012, sera mis à jour pour tenir compte des modifications apportées à la convention collective nationale.

Finalement, la Fédération continuera de participer activement au comité aviseur RREGOP et de collaborer avec les autres fédérations du secteur public de la CSN ainsi que nos partenaires du Service des relations du travail et du Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP).

VALORISATION, PROMOTION ET PRÉSERVATION SECTEUR PUBLIC (VPP) ET SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)

VPP

Que ce soit lors du congrès de 2012, du congrès spécial de 2015 ou de celui de 2016, la Fédération et ses syndicats affiliés ont décidé de poursuivre et d'intensifier leur lutte pour la valorisation, la promotion et la préservation des services publics. À voir la vigueur de l'actuel gouvernement dans son chantier de démolition et de privatisation des services publics, et à constater la manière dont il vise particulièrement notre fédération pour mieux y parvenir, on mesure toute la pertinence et l'importance de nos actions, lesquelles devront s'intensifier.

Au cours du présent mandat, nous avons dû ajuster le tir concernant la résolution adoptée lors du dernier mandat, notamment en raison du maraudage et ses résultats, et en raison de la vaste réorganisation syndicale qui s'opère actuellement. L'objectif de se doter de moyens concrets et de développer une culture de prise en charge locale et régionale des dossiers VPP demeure crucial. Nous avons poursuivi notre travail malgré tout. Nous constatons par ailleurs que plusieurs équipes régionales ont pris le taureau par les cornes avec succès.

Or, nous avons dû nous adapter. Par exemple, au lieu de tenir des États généraux en santé et services sociaux à la suite des deux *Rendez-vous nationaux* sur l'avenir des services publics de santé et services sociaux, nous avons opté pour une formule plus souple, de concert avec la CSN, qui s'est traduite par *La démarche des 15 solutions*. Par cette démarche, nous faisons actuellement

pression sur le gouvernement et les partis d'opposition pour que de véritables solutions soient mises en œuvre.

Nous avons aussi choisi de consacrer nos énergies à constituer des dossiers et des analyses à l'intention des médias afin de supporter les diverses interpellations politiques que nous avons faites, notamment ces derniers mois avec le contexte électoral. Nous sommes aussi intervenus dans des dossiers spécifiques de privatisation pour lesquels nous avons pu tester, avec un certain succès, les nouveaux outils que nous nous sommes donnés lors de la dernière négociation. Plus que jamais, le développement d'alliances fortes et nos collaborations avec des groupes de recherche influent. Notre influence politique et notre capacité de faire connaître nos positions sur la place publique revêtent une grande importance. C'est essentiellement sur ces aspects que notre équipe, dans toutes les régions, a soutenu les travaux et actions de la Fédération au cours du dernier mandat.

SST

L'équipe de la Fédération a soutenu activement les travaux du comité de santé et sécurité dans le cadre des orientations découlant du dernier congrès.

La Fédération a poursuivi son objectif de promotion de la santé et de la sécurité des travailleuses et travailleurs dans une perspective de prévention et d'élimination des dangers à la source.

De concert avec la CSN, nous poursuivons la mise en œuvre de luttes et de campagnes telle que la semaine nationale en santé et sécurité du travail. Au fil de nos actions, nous revendiquons que la santé et la sécurité des travailleurs ne soient pas mises à risque dans

les milieux de travail, où personne ne devrait jamais perdre la vie.

Malgré les efforts fournis, la situation demeure inquiétante. Au fil des années, les préoccupations portant, entre autres, sur la santé psychologique, la violence au travail, les troubles musculosquelettiques, les infections et la question environnementale demeurent plus pertinentes que jamais.

Au cours des dernières négociations, nous avons obtenu des gains significatifs tant dans le secteur public que les secteurs privés. Pensons entre autres à la création des comités conjoints locaux en santé et sécurité, au mode d'inspection et à l'identification des situations à risque.

Nous ne pouvons passer sous silence le plan d'action « 1, 2, 3... GO » de la Fédération. Toujours actuel, ce plan d'action vise trois axes d'intervention : local, régional et national. L'approche du comité de santé et sécurité est de renforcer la prise en charge de la santé et la sécurité dans les milieux de travail.

Au plan de la formation, le développement des contenus s'est fait à partir des besoins et des préoccupations actuelles. De même, nous devons souligner notre participation active à des projets de recherche de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), à la préparation de colloques, de journées sensibilisation, aux coordinations nationales confédérales, à l'ASSTSAS et notre implication dans d'autres forums comme ceux portant sur la santé publique ou à la CNESST.

ASSURANCES COLLECTIVES

Au sujet des assurances collectives, rappelons que l'équipe des assurances de la Fédération est composée de deux conseillers

syndicaux. L'un d'entre eux exerce ses fonctions dans nos bureaux de Québec et l'autre dans les bureaux de Montréal. À la suite de l'adoption du renouvellement du contrat d'assurance de 2018 et du plan de travail, au conseil fédéral de novembre 2017, l'équipe des assurances s'est rapidement mise à la tâche. Dans un premier temps, nous avons produit la documentation et les outils nécessaires pour faciliter la prise des votes, dans les nouveaux syndicats, sur le choix de régime d'assurance salaire de longue durée. Nous avons également appuyé les syndicats dans leurs tournées d'assemblées sur le sujet. Nous avons travaillé de concert avec la SSQ pour produire un sondage qui a été expédié à plus de 65 000 adhérents, en plus de l'ensemble des syndicats, pour une consultation sur leurs besoins relativement au régime d'assurance collective. Aussi, nous avons travaillé avec le comité des assurances pour trouver différentes solutions afin de moderniser notre régime selon les besoins de nos membres en vue du renouvellement de 2019.

Nous avons également travaillé avec le comité de coordination général des négociations (CCGN) de la CSN afin d'évaluer la possibilité d'offrir aux syndicats des secteurs privés qui n'ont pas de régime d'assurance collective d'avoir accès à notre régime d'assurance. Au moment d'écrire ces lignes, nos travaux sont toujours en cours. De plus, nous avons poursuivi les représentations concernant les réclamations de demande d'assurance salaire de longue durée pour lesquelles nous notons malheureusement une augmentation.

Nous constatons que les nouveaux employeurs sont de plus en plus ratoureux dans la gestion des dossiers d'invalidité. Ils réussissent par toutes sortes de moyens à faire assumer par notre régime des dossiers qui ne lui incombent pas en utilisant notamment les

assignations temporaires, en prolongeant le délai pour procéder aux arbitrages médicaux ou en étirant les procédures de retour au travail.

Également, nous avons eu des rencontres avec les syndicats du secteur préhospitalier qui sont, eux aussi, en évaluation de leur couverture d'assurance collective. Nous exécutons des travaux et préparons une campagne de syndicalisation auprès d'un groupe de « syndicaux non-syndiqués » (SNS) et de RSG. Ces dernières sont actuellement en préparation de la prochaine période de maraudage qui aura lieu en octobre prochain.

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 discussions avec les membres qui composent l'équipe provinciale. La coordination élargie continuera de fournir aux membres de l'équipe les outils pour la mise en application des décisions des instances et de l'équipe provinciale. Ils poursuivront leur soutien aux nouveaux salariés et contribueront à leur formation. La coordination élargie ajustera sa composition, le cas échéant, en fonction des besoins à combler.

SECTEURS PRIVÉS

Au niveau des secteurs privés de la Fédération, rappelons que nous avons des conseillères et des conseillers syndicaux attirés à chacun de ces secteurs (annexe C), et ce, pour la durée de la négociation et aussi entre les négociations afin d'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 au sein de la Fédération sont en pleine expansion.

CENTRES D'HÉBERGEMENT PRIVÉS (CHP)

Pour le secteur des CHP, des travaux ont été faits pour conclure les négociations coordonnées de l'ensemble des syndicats. Parallèlement, à la coordination des différentes tables de négociation, les syndicats des CHP se sont dotés d'un plan d'action en appui à leurs revendications, notamment pour les salaires. Rappelons que ce secteur avait joint, en 2015, les revendications de la Fédération pour la négociation du secteur public afin que les salaires soient la priorité.

Pour ce qui est des résultats de la dernière négociation coordonnée, 37 accréditations y ont participé. De ces 37 accréditations, 35 ont obtenu un règlement au moment d'écrire ces lignes. Vingt d'entre elles ont atteint l'ensemble des objectifs de la plateforme de règlement adoptée par les délégué-es en conseil sectoriel, et quinze ont obtenu un règlement atteignant partiellement les quatre éléments de la plateforme établie. Pour l'heure, il reste encore deux accréditations pour lesquelles nous sommes toujours à la recherche d'un règlement satisfaisant. Un bilan de la dernière négociation coordonnée a été présenté aux délégués du secteur lors d'un conseil sectoriel qui s'est tenu les 8, 9 et 10 novembre 2017. À la suite de la présentation de ce bilan, le conseil a constitué son comité de négociation pour la prochaine négociation coordonnée. Ce bilan n'a pas été présenté comme étant un point final de la négociation 2015-2018, mais plutôt comme étant une première étape pour la préparation de la prochaine négociation coordonnée (2018-2021). Il est à noter que depuis le mois de mars, les syndicats sont en tournée d'assemblées générales afin de présenter le protocole de négociation ainsi que

les revendications présentées et adoptées au conseil sectoriel des 20 et 21 février dernier.

Quelques syndicats ont déjà déposé leur projet de négociation auprès des employeurs. En terminant, nous souhaitons souligner qu'il est possible que ce soit près de 60 accréditations qui pourraient joindre la plateforme de négociation coordonnée des CHP.

RESPONSABLES DE SERVICE DE GARDE EN MILIEU FAMILIAL (RSG)

Au cours du mandat, les travaux du secteur étaient concentrés principalement sur l'application de l'entente collective. De nombreuses luttes ont néanmoins été nécessaires pour nous assurer de l'application adéquate de cette entente. Ces luttes ont permis de confirmer, par quelques décisions arbitrales, les prétentions de la Fédération sur la responsabilité ministérielle dans le cadre d'ententes de règlement devant le Tribunal administratif du Québec (TAQ). Dans ces cas, le ministère de la Famille s'était soustrait de toute responsabilité financière lors d'un règlement intervenu dans le processus de conciliation au TAQ. Dans le cadre des travaux du comité national de formation et de perfectionnement, la vigilance de la Fédération a permis de récupérer la somme de 440 000\$ du fonds de formation national qui avait été conservé dans les coffres du Ministère. Les RSG pourront maintenant profiter de nouvelles sessions de formation à coût modique qui seront, entre autres, disponibles en ligne.

Les travaux du comité mixte sont toujours en cours afin d'harmoniser les pratiques des bureaux coordonnateurs entre autres lors du processus de renouvellement de la reconnaissance des RSG. Un travail assidu est nécessaire pour contrer les procédures abusives de certains bureaux coordonnateurs. Le secteur a également travaillé de concert avec la firme

MCE Conseils pour l'application de la lettre d'entente sur l'évaluation de la rémunération de la RSG, conclue lors du renouvellement de l'entente collective. Les travaux du processus de recherche et d'analyse qui serviront de base au renouvellement de l'entente collective ont débuté en février 2018 et se termineront à l'automne prochain.

La lutte se poursuit pour l'application de la « clause remorque » dans le secteur des RSG puisque le ministère de la Famille refuse toujours le versement de la rémunération additionnelle pour l'année 2015, de même que pour la mise en place du nouveau régime de retrait préventif. Plusieurs représentations politiques ont été nécessaires afin de promouvoir la sauvegarde et la valorisation des services de garde régis et subventionnés notamment au niveau du projet de loi 143¹ et en ce qui concerne l'adhésion sans frais au guichet unique pour l'attribution des places en service de garde.

RESSOURCES INTERMÉDIAIRES (RI) ET RES-SOURCES DE TYPE FAMILIAL (RTF)

Le secteur des RI-RTF a également été assujéti à une période d'application de l'entente collective renouvelée en décembre 2016. Les travaux soutenus du secteur ont permis de régler le litige l'opposant au ministère de la Santé et des Services sociaux quant à la « clause remorque » du versement de la rémunération additionnelle pour les années 2015 et 2019. Une entente a finalement été conclue à l'automne 2017. La fusion des établissements dans le secteur des RI-RTF s'est concrétisée le 8 juillet 2017, ce qui a entraîné une période de changement d'allégeance syndicale suite à laquelle le TAQ a rendu ses décisions le 6 septembre 2017. Finalement, trois accréditations

ont quitté notre organisation, mais l'opération a néanmoins permis de consolider et d'augmenter la présence de la Fédération dans ce secteur. En effet, une décision du TAT émise le 7 mars 2018 pour la région de l'Abitibi a confirmé la représentativité de la FSSS-CSN concernant 319 ressources à l'enfance, augmentant ainsi le nombre total de membres à près de 30%.

À la suite du processus de fusion des établissements, les syndicats du secteur ont réorganisé la poursuite de leurs relations de travail avec les nouveaux représentants des établissements fusionnés. Ils maintiennent et développent les relations de travail dans le cadre des comités locaux de concertation avec les nouveaux établissements. L'organisation de nos syndicats de RI-RTF se poursuit constamment. Un coffre à outils a été développé et fourni à chacun des comités exécutifs afin de les outiller davantage pour la prise en charge de leur syndicat, notamment par différents modèles de documents facilitant leur gestion quotidienne. Lors des rencontres du comité national de concertation, le secteur poursuit ses travaux pour la planification et le développement des formations, pour le perfectionnement des ressources ainsi que pour l'établissement d'un nouveau régime de retrait préventif. Finalement, lors des consultations du MSSS dans le cadre de la table des partenaires, le secteur des RI-RTF a l'occasion de faire part de ses commentaires sur l'outil de classification des usagers et le cadre de référence entourant la reconnaissance des ressources, ainsi que sur l'harmonisation et l'adaptation de la législation de la Régie du bâtiment, de la Commission de la construction et de la *Loi sur les normes du travail*.

1 *Loi visant à améliorer la qualité éducative et à favoriser le développement harmonieux des services de garde éducatifs à l'enfance.*

CENTRES DE LA PETITE ENFANCE (CPE)

Les dernières années ont été très occupées dans les CPE. Dès le début de l'année 2015, le gouvernement a procédé à des compressions importantes dans le réseau des CPE. Par conséquent, ceci a eu un impact substantiel sur les conditions de travail des travailleuses. Nous avons donc mis en place la campagne *Un réseau qui fait grandir* afin de défendre et protéger le réseau des attaques du gouvernement libéral. Parallèlement, les négociations des conventions collectives ont finalement pris leur envol. Pour cette négociation, la partie patronale a déposé des demandes représentant des reculs à tous les niveaux. La négociation nationale s'est donc poursuivie jusqu'au 6 novembre 2017, où nous avons finalement obtenu une entente de principe sur les clauses nationales. Grâce à la mobilisation exemplaire des travailleuses dans les CPE, nous avons réussi à contrer la grande majorité des demandes patronales et nous avons fait des gains intéressants, notamment au niveau des salaires. Les négociations se poursuivent pour les clauses régionales et locales où les employeurs étaient tout autant en demande. Au moment de la rédaction de ce rapport, presque tous les CPE ont une entente de principe et la convention devrait être signée. Il ne reste que les CPE liés à une association patronale qui refuse toujours d'appliquer l'entente nationale. Ces travailleuses doivent poursuivre la bataille pour obtenir une convention comparable à ce qui a été négocié dans les autres régions.

PRÉHOSPITALIER

Au cours du dernier mandat, ce qui a particulièrement occupé le secteur du préhospitalier, c'est sans contredit le renouvellement des conventions collectives. Rappelons que la négociation regroupée des conventions

collectives du secteur a été grandement perturbée par le retrait du MSSS de la table de négociation. Cela s'est traduit par la multiplication des tables de négociation avec les différentes associations patronales et regroupements. Cela nous a obligés à changer notre approche de négociation étant donné que les employeurs ne voulaient pas s'avancer aux tables sans une garantie de financement de la part du MSSS. Un premier règlement est finalement tombé après un « blitz » de négociation de 17 jours en juillet 2017 avec Urgences-santé. De plus, durant cette même période, nous avons négocié un régime de retraite à prestation déterminée pour l'ensemble des paramédics paramédics du Québec.

Tel un leitmotiv, nous n'avons cessé de répéter que le règlement des matières communes à Urgences-santé devait s'appliquer aux autres conventions. Nous avons maintenu ce principe de solidarité, ce qui a permis un règlement à la même hauteur pour l'ensemble du secteur.

Parallèlement à la négociation, nous avons obtenu, pour ne pas dire négocié, un engagement clair de la part du MSSS, de la mise en place de mesures visant une amélioration objective et concrète de la couverture des services préhospitaliers d'urgence au Québec. Ces différentes mesures sont dorénavant consignées dans une lettre du MSSS et ont permis, à ce jour, l'ajout de 22 véhicules et la conversion de 40 horaires de faction en horaire à l'heure.

SERVICES CONFÉDÉRAUX

Nous travaillons en collaboration avec le Service des relations du travail et ses différents modules, 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.

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 des relations de travail, via ses divers modules (avantages sociaux, prévention, MCE Conseils, recherche, formation), est intervenu à notre demande à plusieurs reprises sur des sujets aussi divers que la qualité de l'air en milieu de travail, l'analyse financière d'entreprise, la production d'outils d'évaluation de la charge de travail, etc.

Le Service des communications est impliqué principalement durant les périodes de négociation tant du secteur public que des différents secteurs privés. Ce même service nous offre une 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. Par ce service, les syndicats sont en mesure d'avoir un meilleur rapport de force lors de leurs différentes luttes, notamment en ce qui concerne l'appui à leur négociation ou dans le cadre de campagnes de changement allégeance. De plus, une ou un conseiller du service SAMVR national 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 au niveau 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 force incontournable de notre organisation. Nous croyons que c'est en unissant nos forces, à partir de nos différentes responsabilités, que nous sommes en mesure d'offrir de meilleurs services comme fédération.

CONCLUSION

Ce fut un mandat court où nous avons réalisé l'ensemble des mandats confiés. Nous pouvons affirmer que nous avons vécu, comme équipe de travail, des émotions hautes en couleur. Par contre, nous croyons que c'est avec le développement de notre cohésion que nous avons réussi à passer au travers de cette période difficile.

Nous avons l'équipe de travail pour relever l'ensemble des mandats confiés par les délégué-es et pour poursuivre les luttes pour la sauvegarde de nos réseaux.

Le prochain mandat ne sera pas de tout repos. Les propositions et orientations mises de l'avant par le bureau fédéral de la Fédération vont nécessiter une grande contribution et davantage d'énergie de la part de notre équipe et des syndicats. Toutefois, nous sommes convaincues que nous avons ce qu'il faut pour y parvenir. C'est dans le travail d'équipe et l'unité que nous puisons nos forces collectives, et ce, en misant sur les forces de

chacune des personnes qui composent notre
Fédération.

Déterminées à continuer!

Déterminées à lutter!

Déterminées à assurer des services de
qualité!

Martine Nadeau et Nancy Poirier,
coordonnatrices

ANNEXE A - EXTRAIT DES STATUTS ET RÈGLEMENTS DE LA FSSS

FONCTIONS ET ATTRIBUTIONS DE LA COORDINATION DES SERVICES SELON L'ARTICLE 133 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 de négociations et de 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 :

- a) assister le comité exécutif et les autres instances de l'organisation;
- b) préparer et organiser les réunions d'équipe;
- c) assurer le suivi des décisions prises lors des réunions;
- d) assurer les liens en vue d'une collaboration suivie avec les autres services et organisations du mouvement;
- e) s'occuper de l'apprentissage et de l'encadrement des nouvelles et nouveaux salariés;
- f) s'assurer que les salariés reçoivent la formation continue ainsi que l'information et la documentation nécessaire;
- g) coordonner et conseiller les salariés dans leur travail et s'assurer qu'il soit fait;
- h) 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;
- i) examiner les rapports d'activité et contresigner les comptes de frais;
- j) recevoir les plaintes concernant les salariés, faire enquête et rapport;
- k) sur demande, assumer la représentation de l'organisation aux fins de l'application de la présente convention, sauf au comité confédéral et au CPN;
- l) participer aux réunions du bureau confédéral de la CSN.

ANNEXE C - LISTE DES SALARIÉ-ES INCLUANT LES SERVICES NATIONAUX DE LA FSSS

Services régionaux

1A – Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine

Édith Nicolas, employée de bureau (entente de service)

Blandine Leblanc, employée de bureau (entente de service)

André Legault, conseiller syndical

David Julien (Émilie Paradis Ferguson), conseillère syndicale

André-Philippe Langis, conseiller syndical (ajout)

1B – Bas-Saint-Laurent

Caroline Deschenes, employée de bureau (entente de service)

Joanne Guertin, conseillère syndicale

Robin Turcotte, conseiller syndical

02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean

Sylvie L. Tremblay, employée de bureau

Martin Tremblay, conseiller syndical

Vincent Noël, conseiller syndical

Kathleen Roby, conseillère syndicale

Félix-Antoine Gagnon Goulet, conseiller syndical

(Anna Pilote, conseillère syndicale attitrée au dossier formation-consolidation)

03 - Québec-Chaudière-Appalaches

Jannick Gagnon, employée de bureau

Valérie Lacasse, employée de bureau

Pier-Olivier Angers, conseiller syndical

Jérémie Tremblay, conseiller syndical (Éric Genois)

Audrey Croteau, conseillère syndicale

Stéphane Côté, conseiller syndical

Claudine Desrosiers, conseillère syndicale

Christian Lachance, conseiller syndical

Raphaël Poirier-Goupil, conseiller syndical (Gilles Raymond)

(Louis Proulx, conseiller syndical attitré au dossier des assurances collectives)

04 – Cœur-du-Québec

Christiane Caron, employée de bureau

Nicole Bergeron, conseillère syndicale

Mélanie Fortin, conseillère syndicale

Jean-François Therrien, conseiller syndical

Samuel Trépanier, conseiller syndical

05 - Estrie

Carole Godmer, employée de bureau (entente de service)

Noémie Ouellet, conseillère syndicale (Mireille Joly)

Jonathan Fournier, conseiller syndical

Jean-François Wilford, conseiller syndical

6A - Montréal-Laval-Grand-Nord

Sylvie Laforest, employée de bureau

Myrna Gonzalez-Mendez, employée de bureau

France Sylvestre, employée de bureau

Carla Blandon, employée de bureau (Amélie Rivard)

Marie-Pier Dalpé, employée de bureau

Céline Patrix, employée de bureau

Chantal Laurin, conseillère syndicale

Amélie Lafrenière-Gareau, conseillère syndicale

Philippe Morin, conseiller syndical

Charles-David Emery, conseiller syndical (Michel Lecompte, Hugo Dion)

Jeadoth Pierre Antoine, conseiller syndical

Jean-Michel Gaydos, conseiller syndical

Jean-Pierre Daubois, conseiller syndical

Dona-Lisa Danis, conseillère syndicale (Nancy Poirier)

Gilles Tremblay, conseiller syndical

Alexandre Phaneuf, conseiller syndical

Gilles Leblanc, conseiller syndical

Robert Duchesne, conseiller syndical

Jan Frans Ricard, conseiller syndical (Xavier M. Milton)

Catherine Proulx, conseillère syndicale (Catherine Sauvé)

Jean-Claude Gagnier, conseiller syndical

Sylvie Pinard, conseillère syndicale

Chloé Houle, conseillère syndicale

Thierry Julien, conseiller syndical

Julia Bendavid, conseillère syndicale

Narcisa-Fanica Ioanide, conseillère syndicale

6B - Laurentides-Lanaudière

Ginette Bacon, employée de bureau, St-Jérôme

André Beaudry, conseiller syndical

François Renaud, conseiller syndical (Claude Bosset)

Julie Lachapelle, conseillère syndicale (Philippe Crevier, Charles Paquin)

Anick Aubry, conseillère syndicale

François Ayotte, conseiller syndical

6C - Montérégie

Dominique Tanguay, employée de bureau

Manon Dubois, employée de bureau (entente de service SAMVR)

Jean-Michel Thériault, conseiller syndical (Geneviève Moreau, David Santos)

Gilles L'Ériger, conseiller syndical (Sylvain Meunier)

Denis Sylvestre, conseiller syndical

Élise Gagnon, conseillère syndicale

Laurent Messier Maynard, conseiller syndical (François Demers, Martine Nadeau)

Sébastien Boisvert, conseiller syndical (Jacqueline Bernier, Marie-Ève Therrien)

07 - Outaouais

Julie Masson, employée de bureau

Nicolas Daignault, conseiller syndical (Catherine Potvin)

Audrey Lefebvre-Sauvé, conseillère syndicale

Lise-Ange Parent, conseillère syndicale

08 – Abitibi – Témiscamingue-Nord-du-Québec

Johanne Faucher, employée de bureau

Laurent Martineau, conseiller syndical

Gilbert Roussy, conseiller syndical

Robert Leduc, conseiller syndical (Pierre Paul)

09 - Côte-Nord-Basse-Côte-Nord

Hélène Girard, employée de bureau, Sept-Îles (entente de service)

Marie-Ellen Tremblay, employée de bureau, Baie-Comeau (entente de service)

Sébastien Poulin-Fortin, conseiller syndical, Sept-Îles

Lydia Giguère, conseillère syndicale, Sept-Îles

Dany St-Gelais, conseiller syndical, Baie-Comeau

Comptabilité

Dalila Badis, secrétaire administrative

Daphnée Noël, secrétaire administrative

Cam Van Nguyen, secrétaire comptable

Gail Gagné, conseillère syndicale à la comptabilité

Postes nationaux

Chantal Guindon, secrétaire de direction: comité exécutif, information, consolidation et congrès

Brigitte Frenette, secrétaire de direction: coordination, comité exécutif, assurances, et VPP

Yolande Hudon, employée de bureau, formation et jurisprudence

Jennifer Paquette, employée de bureau, négociation secteur public

Coordination élargie

Nancy Poirier, coordonnatrice

Martine Nadeau, coordonnatrice

Hubert Forcier, information

Michel Lecompte, jurisprudence, greffe et accompagnement

Anna Pilote, formation et consolidation

Philippe Crevier, valorisation, promotion et préservation des services publics (VPP) et santé et sécurité au travail (SST)

Xavier M. Milton, porte-parole négociation du secteur public et RREGOP

Claude Bosset, représentant des secteurs privés

Affectations nationales

David Santos, assurances (secteurs public et privés)

Louis Proulx, assurances (secteurs public et privés)

Hugo Dion, équipe de négociation du secteur public

Claude Bosset, RI-RTF et RSG (secteur privé)

François Demers, CPE (secteur privé)

Joanne Guertin, CHP (secteur privé)

Sylvain Meunier, préhospitalier (secteur privé)

Mise à jour le 17 avril 2018

ANNEXE D - LISTE DES FORMATIONS ET LES STATISTIQUES DU 43^E CONGRÈS AU 44^E CONGRÈS DE LA FSSS-CSN

S = sessions P = participants	S	P	S	P	S	P	S	P	S	P	S	P	S	P
Liste des sessions	2012		2013		2014		2015		2016		2017		1 ^{ER} MARS 2018	
Litiges I - français	5	66	14	182	8	75	7	64	6	69	10	116	1	19
Litiges I - anglais			1	20	1	11					1	11		
Litiges II - français	2	21	9	71	5	56	1	9	2	25				
Litiges II - anglais					1	7								
Leadership syndical - français	1	11	3	52	2	19	2	14						
Leadership syndical - anglais					1	9								
Invalidité - français							15	133	1	12	1	7	2	35
Invalidité - anglais							1	23						
CPE – Délégués	1	30	10	160	1	90	10	171	1	5	6	93	1	20
CPE – Négociation et négociation regroupée							5	15			1	8		
CPE - Convention coll.			7	184										
CPE - États financiers			1	8			1	15			1	10		
CHP – Délégués			1	20	1	16	4	52			4	47		
CHP – Négo. coordonnée							2	60			1	8	1	45
CHP – États financiers	1	5					1	8						
RI-RTF - Entente coll.	1	26					1	23	1	21				
RI-RTF - Comité de négo.							1	24						
RSG - Lois & règlements					1	38			1	42				
RSG – Entente coll.	1	6							2	76				
PRÉHOSPITALIER - Délégués							3	27	1	10				
PRÉHOSPITALIER – Convention coll.			1	19	7	81								

S = sessions P = participants	S	P	S	P	S	P	S	P	S	P	S	P	S	P
	2012		2013		2014		2015		2016		2017		1 ^{ER} MARS 2018	
CISSS et CIUSSS - Délégués site 2012 à 2016 et Délégués CISSS - CIUSSS 2017-2018	1	16	4	31	3	71	1	48	2	40	11	160	1	18
Négociation stipulations locales - secteur public	1	6	1	8	1	27					12	106		
Dispositions modifiées et nouvelles dispositions de la CC 2012-2015	1	12							15	460	1	1		
Lettres d'entente et d'intention pour exécutifs synd.			12	207										
VPP 1	5	23												
VPP II	4	44	7	186	2	17								
Services essentiels – tourné 2015							12	247						
Régime d'assurance collective FSSS-FP – secteur public									4	117				
Équité salariale – secteur privé	1	10												
Convention collective du secteur public (2011-2015)	1	12												
Médias sociaux (6 en français 1 en anglais)									7	287				
SESSIONS POUR LES SALARIÉS LA FSSS – CSN ET SESSIONS THÉMATIQUES														
Gestion comportements difficiles							4	64	1	7				

S = sessions P = participants	S	P	S	P	S	P	S	P	S	P	S	P	S	P
Liste des sessions	2012		2013		2014		2015		2016		2017		1^{ER} MARS 2018	
Nouvelles et nouveaux salariés FSSS	1	16	1	20	1	16	1	18	1	7	1	7		
Médias sociaux									1	84				
CISSS-CIUSSS pour PSC											1	9		
Stipulations locales et convention collective 2016-2020											1	7		
Communications											1	18		
Session pédagogique des formateurs			1	24					1	12				
VPP – Conseillères et conseillers pivots			1	12										
Loi 10 – Conseillères et conseillers pivots							1	6						
TOTAUX	27	304	74	1204	35	533	73	1021	47	1274	53	608	6	38

Depuis le 43^e Congrès de la FSSS-CSN, il y a près de 5 100 participants sur environ 315 sessions.

Merci à aux formatrices et aux formateurs.

**RAPPORT DU COMITÉ DE CONDITION
FÉMININE**

FÉMINISTES TANT QU'IL LE FAUDRA!

L'austérité budgétaire du gouvernement libéral, avec ses réformes, ses politiques et les coupes aussi sévères que celles qu'ont dû encaisser notamment les secteurs de la santé et des services sociaux, les services de garde éducatifs et les organismes communautaires, ont fait particulièrement mal aux femmes. Lorsqu'on constate que 80% du personnel du réseau de la santé et des services sociaux et des services de garde éducatifs sont des femmes, ces mesures sont une attaque directe à l'avancée des femmes. Que ce soit pour dénoncer les mesures qui nuisent à l'égalité entre les femmes et les hommes ou pour soutenir les actions contre la violence envers les femmes, le comité de condition féminine a continué de se mobiliser tout au long de son mandat.

LE COMITÉ DE CONDITION FÉMININE EN ACTION

Le mandat du comité a été de plus courte durée étant donné que le dernier congrès de la FSSS-CSN a été reporté en octobre 2016 en fonction de la conjoncture. À la suite des réaménagements budgétaires de la Fédération, le comité a également révisé son plan de travail et priorisé ses actions en fonction du budget dorénavant disponible pour le comité. Les membres du comité ont participé à diverses actions et manifestations tout au long de leur mandat.

TOUS ENSEMBLE, CONTRE LA VIOLENCE!

Si un sujet est venu teinter et fixer dans la mémoire le dernier mandat du comité, il s'agit bien évidemment de la violence envers les femmes sous toutes ses formes. La dernière année a été marquée par un réveil collectif et une nécessaire prise de conscience de

l'ampleur des problèmes de violence envers les femmes.

LA CAMPAGNE #MOIAUSSI, #ETMAINTENANT!

Les histoires d'inconduites ou d'agressions sexuelles ont déferlé sur les réseaux sociaux et des dénonciations ont suivi. Le mouvement #moiaussi nous a jeté en pleine figure à quel point les femmes subissent encore des violences. Les milieux de travail n'échappent pas à ce fléau, ni même le milieu syndical. Un milieu exempt de violence et de harcèlement, c'est une condition de travail et de militantisme nécessaire et nous devons nous engager à y travailler sans cesse toutes et tous ensemble.

LE COMITÉ D'AIDE ET DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET LE COMITÉ DE CONDITION FÉMININE PROPOSENT AUX SYNDICATS D'AGIR

Le comité d'aide et de prévention de la violence de la FSSS-CSN a travaillé en étroite collaboration avec le comité de condition féminine. Conformément à la politique de la FSSS contre toutes formes de violence et de harcèlement, le comité d'aide et de prévention est également responsable du mécanisme de prévention et de traitement des plaintes déposées. Des travaux vont se poursuivre afin d'élaborer un guide de prévention en matière de harcèlement et de violence pour les syndicats dans le cadre de leurs fonctions syndicales. Un premier outil, soit un projet de politique pour les syndicats, a été présenté lors du conseil fédéral de novembre 2017.

UN PROJET DE POLITIQUE DE PRÉVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE DANS LE CADRE DES FONCTIONS SYNDICALES POUR PRÉVENIR ET FAIRE CESSER LES VIOLENCES

Un projet de politique pour les syndicats a été produit leur permettant ainsi d'agir en prévention de la violence et du harcèlement dans le cadre de leurs fonctions syndicales. Le projet de politique proposé aux syndicats s'applique à tous les militants et toutes les militantes lorsqu'elles sont libérées par le syndicat pour exercer les mandats ou les responsabilités qui leur sont confiés. L'objectif premier de ce projet de politique est de prévenir et de faire cesser toutes formes de harcèlement et de violence.

LA CULTURE DU VIOL, ÇA SUFFIT!

Le comité a manifesté à plus d'une reprise au courant de son mandat afin de dénoncer la culture du viol. Notamment, le 15 février 2017, à la marche contre les violences sexuelles pour dénoncer l'incapacité du système judiciaire à rendre justice aux victimes d'agression à caractère sexuel. Quand on sait que seulement trois agressions sexuelles sur 1000 se soldent par une condamnation et que chaque année des centaines de dossiers sont classés comme non fondés à l'étape de l'enquête policière, nous réalisons à quel point la situation est encore alarmante.

LE 6 DÉCEMBRE, POUR NE JAMAIS OUBLIER

Chaque année lors du conseil fédéral, le comité de condition féminine souligne la triste journée du 6 décembre. En 2016, le comité a présenté une vidéo aux délégué-es pour les sensibiliser à la culture du viol. Nous avons également salué l'action du Syndicat du CSSS Champlain Charles-Lemoyne pour sa campagne orange contre la violence dans

le cadre des 12 jours d'action, c'est-à-dire l'engagement auprès de leurs membres pour l'élimination de la violence envers les femmes. À l'instar de leurs membres, les délégués ont participé à l'action en s'engageant publiquement à ne jamais se rendre coupables de violence à l'égard des femmes et ne jamais fermer les yeux ou cautionner ces violences et convaincre tout homme violent à aller chercher de l'aide. Le comité a également dénoncé les violences vécues par les femmes locataires de logement en invitant le conseil à procéder à la signature d'une pétition.

En 2017, dans le cadre de la campagne des 12 jours d'action, le comité a tenu à faire une action percutante pour susciter une réflexion profonde sur la question de la violence et du harcèlement et démontrer à quel point la violence nous dérange. C'est avec une main peinte sur la bouche que les membres du comité ont réalisé leur présentation. Même si plusieurs femmes font le choix de parler, s'exprimer reste encore risqué pour trop de femmes. Le comité a voulu briser le silence, dénoncer les violences et les jugements trop faciles envers les femmes et faire prendre conscience qu'il y a urgence d'agir ensemble.

Lors de l'instance, les délégués ont appuyé la campagne lancée par le Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS) *Ensemble, créons une chaîne de solidarité* qui vise à briser les chaînes du silence en s'engageant à dénoncer les violences sexuelles. Un guide d'information produit par l'Association québécoise Plaidoyer-Victimes traitant des rapprochements sexuels entre un professionnel de la santé et un ou une cliente a également été diffusé.

Le comité a rappelé l'importance d'agir à tous les niveaux pour faire cesser la violence et le harcèlement dans tous nos milieux. Il

a profité de cette occasion pour diffuser les coordonnées pour porter plainte selon la politique de la FSSS et celle de la CSN :

Ombudsman FSSS : Maryse LeBlanc
514-886-1771, fsss.ombudsman@csn.qc.ca
Ombudsman CSN : Daniel Palardy
1-866-695-3777

Une recommandation voulant que le comité revendique, auprès de la ministre à la Condition féminine, l'éducation à la sexualité comme moyen essentiel pour prévenir les agressions à caractère sexuel a été adoptée.

C'est ensemble que nous pourrons mettre un terme à la violence et au harcèlement dans tous nos milieux!

UN BRIN DE RÉCONFORT POUR LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE

Le comité, sensible aux difficultés que vivent les femmes qui subissent de la violence et afin de leur apporter un brin de réconfort, a procédé à une collecte d'échantillons de produits de soins corporels lors des instances de la Fédération. Ces produits ont ensuite été remis sous forme de paniers-cadeaux aux maisons d'hébergement affiliées à la FSSS-CSN qui viennent en aide aux femmes de victimes de violence.

LES GUIDES DES DROITS PARENTAUX, AVOIR UN ENFANT EN PRÉSERVANT SES DROITS

Lors du dernier congrès de la FSSS, les délégués ont voté la recommandation suivante :

Que le comité de condition féminine produise une mise à jour du guide des droits parentaux du secteur public.

Une mise à jour du guide des droits parentaux pour le secteur public était devenue nécessaire. Le comité a donc procédé à cette mise à jour. Le guide est disponible en version numérisée sur le site de la FSSS. Le comité a également effectué une nouvelle mise à jour du guide des droits parentaux pour les secteurs privés.

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE-ÉTUDES; UNE CULTURE À METTRE EN PLACE

Lors du dernier congrès de la FSSS, les délégué-es ont également voté la recommandation suivante :

Que le comité de condition féminine en collaboration avec l'équipe de négociation du secteur public produise des outils pour les syndicats afin de les soutenir à la suite de la mise en place de comité local sur la conciliation travail-famille-études.

Suite à la dernière négociation dans le secteur public, une lettre d'entente a été introduite à la convention collective recommandant aux parties locales de créer, par arrangement local, un comité paritaire intersyndical en matière de conciliation famille-travail-études. Ainsi, lors du dernier conseil fédéral, le comité a diffusé deux guides produits par le Service des relations de travail de la CSN. Ces outils peuvent également être utiles pour les syndicats des secteurs privés.

Le comité poursuivra son travail afin de produire ces outils et les rendre disponibles aux syndicats. Le comité verra à relancer les syndicats après la période de négociations locales afin de s'assurer de la mise en place d'un tel comité local. Nous sommes d'avis qu'il est important d'agir pour une meilleure conciliation famille-travail-études dans nos différents milieux de travail.

NOS NÉCESSAIRES ALLIANCES AVEC LE MOUVEMENT DES FEMMES ET LE MILIEU SYNDICAL

LA COORDINATION NATIONALE DES FEMMES DE LA CSN

Une des membres du comité participe régulièrement à la coordination nationale des femmes de la CSN. Cette instance regroupe les femmes du comité national de la condition féminine de la CSN ainsi que les représentantes des comités des conseils centraux et des fédérations.

LA FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC (FFQ)

La FSSS est membre de la FFQ et des membres du comité participent à ses instances et à plusieurs de ses activités. Tout au long du mandat, les appels à la solidarité sont relayés à la FSSS et vice versa. D'ailleurs, la FSSS collabore actuellement à un projet avec la FFQ et le STT du CIUSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal visant à favoriser la participation des femmes dans des milieux militants mixtes.

LE CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME

Le comité a invité des travailleuses qui offrent des soins ou des services de soutien à l'autonomie à des personnes âgées à participer à un projet de recherche du Conseil du statut de la femme. Ce projet vise à préparer un avis sur l'organisation des soins et des services destinés aux personnes âgées ainsi qu'à leurs proches et les conséquences du vieillissement de la population sur différentes catégories de femmes : personnes âgées, proches aidantes et travailleuses.

SOLIDAIRES AVEC LES FEMMES AUTOCHTONES!

Le sort des femmes autochtones a été au cœur des réflexions, discussions et actions. Le comité a notamment appuyé la tenue d'une enquête sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées.

DES ANNIVERSAIRES MARQUANTS

LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES ET NON PAS LA JOURNÉE DE LA FEMME

Le 8 mars 2017, la Journée internationale des droits des femmes a célébré ses 40 ans. Souvent utilisée à tort comme un prétexte pour gêner les femmes de son entourage, cette journée sert plutôt à rappeler la lutte pour les droits des femmes. D'où l'importance de parler de la Journée des droits des femmes, et non de la Journée de LA femme. Cette journée permet de rappeler comment les femmes ont dû lutter pour leurs droits et que ces derniers ne sont pas acquis.

En 2017 et 2018, les membres du comité de condition féminine ont participé aux activités de leurs régions respectives, organisées par les conseils centraux selon les thèmes suivants :

- ▲ 2017 - L'égalité sans limites!
- ▲ 2018 - Féministes tant qu'il le faudra!

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE, UN ACQUIS À PROTÉGER

Le 21 novembre 2016, on célébrait le 20e anniversaire de la Loi sur l'équité salariale. Le comité continue d'appuyer toutes les démarches pour mettre fin à la discrimination salariale à l'égard des femmes. Depuis plusieurs années, la FSSS fait preuve de ténacité

pour faire appliquer cette loi, et ce, malgré la résistance du gouvernement.

LA PLACE DES FEMMES

Le comité de condition féminine a créé une page Facebook dans laquelle il publie des articles d'actualité et événements sur la condition féminine. Nous vous invitons à vous abonner à cette page à l'adresse suivante : <https://www.facebook.com/conditionfemininefsss/>

Aussi, sur le site Internet de la FSSS-CSN, une section est dédiée au comité de la condition féminine. Vous y trouverez des documents et publications produits par le comité.

RECOMMANDATIONS

Pour le prochain mandat, le comité de condition féminine propose de travailler sur quatre grands thèmes.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES PRÉOCCUPATIONS PARTICULIÈRES DES FEMMES

Le comité souhaite consulter les femmes des divers secteurs et catégories de personnel afin d'obtenir leurs points de vue sur leurs préoccupations à l'égard de leurs conditions de travail. Sans vouloir nous substituer aux comités de négociation, le comité souhaite procéder à un sondage sur divers sujets d'intérêts féministes qui pourra être utile aux équipes de négociation lors des prochaines négociations.

Recommandation n° 1

Que le comité de condition féminine procède à un sondage, par secteur ou catégorie de personnel, auprès des femmes membres de la Fédération afin de recueillir leurs préoccupations quant aux conditions de travail qui touchent plus particulièrement les femmes dans le but d'alimenter les équipes de négocia-

tion sur des préoccupations et enjeux féministes pour les prochaines négociations.

LA SANTÉ DES FEMMES

Les politiques, les réformes, les fusions, les compressions budgétaires continuent de faire des ravages sur la santé des femmes qui œuvrent dans le réseau de la santé et des services sociaux. La santé mentale est devenue un problème majeur. Les gestes d'agressivité et de violence sont en nette progression tandis que perdure un climat général de détresse et d'insécurité. Le gouvernement tarde toujours à reconnaître le réseau de la santé et des services sociaux comme prioritaire selon la LSST. Le comité a l'intention d'agir pour alerter différents intervenants sur l'urgence d'agir et d'obtenir des appuis.

Recommandation n° 2

Que le comité de condition féminine réclame de la ministre responsable de la Condition féminine que le gouvernement procède à une analyse différenciée selon le sexe sur la mise en place de la réforme Barrette et les politiques visant les services de garde; invite le Conseil du statut de la femme à effectuer une étude sur les réformes et politiques affectant le réseau de la santé et des services sociaux et les services de garde éducatifs et à identifier des pistes d'action qui viseraient à améliorer les conditions de vie des femmes; qu'il réclame que le secteur de la santé et des services sociaux soit reconnu comme groupe prioritaire selon la LSST et travaille à obtenir des appuis auprès de différents intervenants et organismes féministes.

LA PLACE DES FEMMES

Avec les réformes des dernières années et les changements de structure des syndicats locaux et de la Fédération, est-ce qu'il y a ou

aura une baisse de l'implication des femmes au sein de la Fédération? Cela mérite que l'on fasse un état de situation. Lorsque nous sommes une fédération composée très majoritairement de femmes, nous devons nous préoccuper constamment de cette question et travailler sans relâche à renforcer le fait que les femmes doivent prendre leur place dans les lieux de pouvoir et nous devons réfléchir à faciliter leur implication syndicale.

Recommandation n° 3

Que le comité de condition féminine procède à une analyse de la représentativité hommes-femmes à la suite changement de structure et qu'il élabore des outils et suggère divers moyens aux syndicats pour favoriser l'implication des femmes.

LA FÉMINISATION DE NOS TEXTES

Lorsque plus de 80 % de nos membres sont des femmes, nous pensons que nous devrions avoir la préoccupation que cela se reflète systématiquement dans les divers documents produits par les syndicats et qu'il serait utile d'avoir un outil de référence pour mettre en pratique cette habitude. La féminisation de nos textes nous permettrait d'ajuster et d'harmoniser le langage avec la réalité, en rendant ainsi les femmes aussi visibles dans nos écrits qu'elles le sont au sein de notre Fédération. Le comité va s'inspirer des politiques existantes à la CSN.

Recommandation n° 4

Que le comité de condition féminine produise pour les syndicats un guide de féminisation.

FÉMINISTES TANT QU'IL LE FAUDRA!

La solidarité du mouvement féministe est nécessaire plus que jamais et nous devons être soutenues tant par les femmes que par

les hommes. L'égalité n'est pas une question individuelle. C'est collectivement que les femmes y arriveront, en n'oubliant personne derrière nous. Il y a encore beaucoup de travail à faire et nous continuerons de lutter et résister tant qu'il le faudra!

Les membres du comité de condition féminine :

Josée Marcotte, vice-présidente responsable du personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration et responsable du dossier de la condition féminine

Mélanie Bouchard, Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CISSS de la Montérégie-Centre

Nadine Lavoie (jusqu'à l'automne 2017), Syndicat des paramédics Saguenay-Lac-Saint-Jean Nord

Marie-Hélène Plourde, Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal

Marilyn Potvin, Syndicat des responsables de service de garde en milieu familial du Domaine-du-Roy

Johanne Toupin, Syndicat du personnel paratechnique, des services auxiliaires et des métiers du CIUSSS de la Mauricie et du Centre-du-Québec

Geneviève Moreau, conseillère syndicale

Remerciements

Nous soulignons le départ et la contribution de Nadine Lavoie et tenons à la remercier pour son implication très précieuse des dernières années au sein du comité. Nous aimerions également transmettre nos remerciements à notre collaboratrice Brigitte Frenette.

Depuis plusieurs années déjà, son soutien au comité est des plus appréciés.

Les membres du comité d'aide et de prévention de la violence et de harcèlement au travail :

Josée Marcotte

Geneviève Moreau

Johanne Toupin

Marilyn Potvin

Gisèle Charette (vice-présidente régionale
Côte-Nord)

Gaston Langevin (vice-président régional
Saguenay-Lac-Saint-Jean)

**RAPPORT DU COMITÉ SANTÉ ET
SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

C'est dans un contexte politique néolibéral que les mesures d'austérité, de compressions budgétaires, de réformes ont eu et ont toujours des impacts majeurs sur la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs du réseau de la santé et des services sociaux.

Qu'il s'agisse des services de garde éducatifs, du préhospitalier, des établissements privés et communautaires, des ressources intermédiaires et de type familial ou des centres d'hébergement privés, force est de constater que les milieux de travail se transforment radicalement et à un rythme accéléré à la suite de fermetures, de fusions d'établissements ou de services et de changements de mission.

Quel que soit le secteur d'activité, nous constatons les conséquences de l'augmentation de la charge de travail par des hausses marquées des cas d'accident du travail, d'épuisement professionnel et de violence en milieu de travail. Ces situations sont une menace directe sur la santé, la sécurité et l'intégrité des travailleurs et s'ajoutent à cela des coûts astronomiques tant pour les travailleurs que pour la société.

Ce sombre constat a forcé la CNESST à identifier et à prioriser le secteur « des soins de la santé et de l'assistance sociale » dans les interventions prévues dans le cadre de sa planification pluriannuelle en prévention-inspection 2017-2019.

Selon les données de la CNESST, ce secteur regroupait en 2014, 420 000 travailleuses et travailleurs (incluant public et privé). On constate entre 15 000 et 16 000 lésions par année pour la période de 2011 à 2015. Ce nombre représente 18% des lésions de tous les secteurs.

Par ailleurs, le volet de la prévention a aussi été frappé de plein fouet, ce qui multiplie les conséquences négatives de la réforme

du réseau de la santé et des services sociaux. Les avancées des dernières années, notamment par la mise en place de comités paritaires, ont été réduites à néant. Nous devons tout reconstruire.

À cela s'ajoutait la négociation pour le renouvellement des conventions collectives nationales, la période de changement d'allégeance syndicale avec les réorganisations de nos structures syndicales et la négociation des 26 matières négociées et agréées à l'échelle locale, sans oublier l'activité syndicale quotidienne.

C'est dans ce contexte de bouleversements profonds que le comité de santé et sécurité a exercé son court mandat de vingt-trois mois.

Toutefois, il importe de rappeler le mandat du comité de santé et sécurité du travail.

Le principal mandat du comité est de faire la promotion de l'importance de la prévention en matière de santé et de sécurité du travail dans les secteurs public et privés et de favoriser sa prise en charge soit par la formation, l'information, la participation à des activités en santé et sécurité ainsi que le développement d'outils pour les syndicats.

Malgré un court mandat, au cours duquel le comité s'est rencontré à 4 reprises, vous serez en mesure de constater que les activités n'ont guère manqué.

RETOUR SUR LES PROPOSITIONS DU PRÉCÉDENT CONGRÈS

Nous ne pouvons que constater que les accidents du travail en lien avec les troubles musculosquelettiques sont en hausse. Nous pouvons identifier divers facteurs de risque, notamment au niveau de la charge de travail, la cadence de travail accélérée, l'environnement physique sécuritaire déficient, des

chambres encombrées, ainsi que le manque de parrainage et de transmission des meilleures pratiques. Le rapport de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail est éloquent tant sur la base du diagnostic que des recommandations autour du PDSB. (Recommandations nos 1 et 2).

Nous constatons également que la détresse psychologique est de plus en plus fréquente chez les travailleuses et travailleurs, entre autres par l'augmentation des situations de violence, de la charge de travail, le manque de valorisation et de reconnaissance du travail et les réorganisations improvisées. (Recommandation n° 3).

RECOMMANDATION N° 1

Que la Fédération fasse des représentations auprès des acteurs concernés à l'effet de mettre en place des programmes de suivi et de parrainage dans le cadre des formations du programme de déplacement sécuritaire (PDSB).

Des consultations ont permis de constater qu'il restait du travail à faire afin de favoriser le suivi de l'application de la formation. Ainsi, nous avons fait les représentations auprès d'organismes, de forums, de tables de discussion sur l'importance de la mise en place des programmes de suivi et de parrainage dans le cadre des formations du programme de déplacement sécuritaire des bénéficiaires (PDSB).

RECOMMANDATION N° 2

Que les syndicats revendiquent auprès de l'employeur des mesures afin d'assurer le transfert des bonnes pratiques en santé et sécurité. Que ces mesures fassent l'objet de discussions et soient approuvées par le comité paritaire en santé et sécurité. Que le comité

de santé et sécurité développe de nouveaux outils pour soutenir les syndicats dans leur démarche.

Dans le contexte de réorganisation ou de « désorganisation » du réseau de la santé et des services sociaux ainsi que dans nos secteurs privés, il a été difficile de faire avancer cette recommandation. Cependant, elle se retrouvera dans le plan de travail du nouveau mandat.

RECOMMANDATION N° 3

Que la Fédération organise un colloque portant sur la santé psychique au travail, sous toutes ses déclinaisons, dont la violence en milieu de travail, les agressions envers le personnel et les problématiques de détresse psychologique au travail, la pression organisationnelle et les conflits.

Nous avons tenu, les 4 et 5 octobre 2017, un colloque dont le thème était la santé psychologique au travail. Les principaux objectifs du colloque étaient principalement d'informer et d'outiller les syndicats afin de leur permettre d'identifier les facteurs de risque, qu'ils soient liés à l'organisation du travail ou du climat de travail, incluant le harcèlement psychologique, et du phénomène de violence envers les travailleurs, le tout dans une approche de prise en charge. La participation des militantes et militants a été importante. Vous trouverez l'ensemble de la documentation et les présentations du colloque sur le site de la FSSS-CSN.¹

LES PROJETS DE RECHERCHE

Nous avons poursuivi notre participation au suivi des projets de recherche à l'Institut de recherche en santé et sécurité du travail (IRSST), notamment sur l'hygiène et la

1 <http://www.fsss.qc.ca/grands-dossiers/sante-securite/#documents>

salubrité, ainsi que la transmission de règles en santé et sécurité auprès des préposé-es aux bénéficiaires. Vous trouverez la liste des projets de recherche en annexe.

La FSSS a aussi initié une recherche portant sur les mutuelles de prévention, en collaboration avec le Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal. Les résultats de cette recherche ont été présentés au conseil fédéral de novembre dernier.

Finalement, nous avons aussi participé à deux consultations : celle de l'INSPQ sur les risques reliés aux bioaérosols et celle de l'ASSTSAS sur la nouvelle version du Guide d'action en prévention.

COORDINATION CONFÉDÉRALE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL, CAMPAGNES NATIONALES ET SERVICES CSN

Nous avons assuré une participation aux rencontres de coordination confédérale en santé et sécurité, tout comme aux activités nationales entourant la Journée internationale de commémoration des travailleurs morts ou blessés au travail, le 28 avril, et la semaine nationale en santé et sécurité qui s'est tenue du 15 au 21 octobre. Depuis les dernières années, nous avons constaté une augmentation marquée de la participation des syndicats à ces activités.

De plus, nous avons soutenu les travaux dans le cadre de la lettre d'entente n° 38 relative à la création d'un comité national inter-syndical de prévention en santé et sécurité. Nous avons fait des représentations auprès de la CNESST, notamment lors d'une rencontre à la direction générale de la prévention-inspection et du partenariat, le 19 février 2018. Aussi, nous avons participé à un panel sur les troubles musculosquelettiques et aux

journées nationales de la santé publique des 5 et 6 décembre 2017.

Au plan confédéral, il importe de faire un bref état du champ d'action et des services accessibles. À l'intérieur de son champ d'action, la CSN développe, à partir des orientations de son congrès, des orientations d'ordre général visant entre autres les lois en santé et sécurité du travail. Elle siège au conseil d'administration de la CNESST. Elle voit à l'organisation des rencontres politiques entre les organisations, fédérations et conseils centraux. Elle offre des services d'expertise, d'accompagnement aux fédérations et aux conseils centraux tant sur le volet de la prévention que de la réparation. Elle développe des outils, dont celui du portail CSN que nous vous invitons à visiter : <http://formationsst.csn.info/>

ASSTSAS

La représentation à l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS) est assurée par des membres du comité de santé et sécurité. Le conseil d'administration de l'ASSTSAS est composé de 26 membres : 13 membres de la partie syndicale et 13 membres de la partie patronale. La Fédération occupe 4 sièges dont celui de la coprésidence syndicale et les autres organisations syndicales se partagent 9 sièges (FTQ, FIQ et APTS).

La mission de l'ASSTSAS est de faire la promotion de la prévention en santé et sécurité du travail dans un objectif d'élimination des dangers à la source et d'accompagner, dans un cadre paritaire, la clientèle de son secteur en offrant des services-conseils, des activités d'information, de formation et de recherche et développement pour créer des milieux de travail sains et sécuritaires.

Nous vous invitons à recourir aux services de l'ASSTSAS et à visiter leur site Internet qui contient une bibliothèque d'informations : <http://asstsas.qc.ca/lasstsas>.

SITE INTERNET FSSS

Nous vous invitons à visiter notre site Internet en santé et sécurité du travail². Vous y trouverez de l'information pertinente et des liens enrichissants en santé et sécurité du travail.

FORMATION

La formation en santé et sécurité est essentielle au développement des connaissances, de l'expertise et de la prise en charge de la prévention dans les milieux, à la préparation et au suivi des dossiers tant au plan de la prévention que de la réparation.

À la suite de la réorganisation du réseau, en collaboration avec le service de formation CSN, nous avons collaboré au développement de deux contenus de formation visant la prévention et le suivi des dossiers en réparation. Vous trouverez en annexe la liste de ces formations ainsi que les statistiques.

En conclusion, les membres du comité de santé et sécurité de la fédération se réjouissent des travaux réalisés en cours de mandat et ce à l'intérieur d'une conjoncture difficile. Ils tiennent à souligner le travail des militantes et militants au développement et à la prise en charge de la prévention en santé et sécurité dans les milieux de travail.

Nous tenons à remercier chaleureusement les conseillères et conseillers syndicaux, les formatrices et formateurs ainsi que Céline Patrix, collaboratrice, pour leur contribution

exceptionnelle à l'avancement de la prévention de la santé et la sécurité.

Déterminées en santé et sécurité du travail pour des milieux de travail sains et sécuritaires!

Les membres du comité de santé et sécurité du travail :

Thérèse Martin, Syndicat des travailleuses et travailleurs du CISSS de Lanaudière

Steve Bouchard, Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux

Éric Castonguay, Syndicat des responsables en service de garde du BC Joie de Vivre

Richard Després, Syndicat des travailleuses et travailleurs CISSS Laval

Conseillers syndicaux :

Stéphane Langlois (fin septembre 2017)

Philippe Crevier

Ana Maria Seifert, Service des relations du travail-CSN – module prévention

Natacha Laprise, Service des relations du travail-CSN – module prévention

Guy Laurion, responsable politique du dossier santé et sécurité du travail FSSS-CSN

2 <http://www.fsss.qc.ca/grands-dossiers/sante-securite/>

RECOMMANDATIONS SOUMISES PAR LE COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Recommandation n° 1

Que la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN poursuive ses actions afin de revendiquer que le secteur de la santé et des services sociaux soit un secteur prioritaire niveau 1.

Recommandation n° 2

Que la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN revendique la modification à la Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles en y ajoutant la présomption relative au trouble de stress post-traumatique.

Recommandation n° 3

Que le comité de santé et sécurité de la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN poursuive ses actions en vue d'outiller les syndicats dans le développement d'une meilleure prise en charge de la prévention, notamment par le développement d'outils, de formations et de services.

ANNEXE 1 - PROJETS DE RECHERCHE

Mutuelle de prévention

Chercheuses : Vanessa Des Ruisseaux et Henriette Bilodeau

Pratique préventive infirmières et infirmiers

Chercheuses : Ziam Saliha, Lakhal Sawsen, Éléna Laroche et Marie Alderson

Influence du rythme de travail imposé par le milieu de travail sur l'appropriation des principes généraux de déplacement sécuritaire des bénéficiaires par les recrues préposés aux bénéficiaires

Chercheurs : François Aubry, Élise Ledoux, Yves Couturier et Lise Desmarais

Trajectoire de réadaptation au travail, ressources et qualité de vie au travail chez les 45 ans et plus dans le secteur de la santé et des services sociaux.

Chercheurs : Carl-Ardy Dubois, Julie Côté, Alain Marchand et Kathleen Bentein

ANNEXE 2 - FORMATIONS SST DISPONIBLES À LA FSSS-CSN

Initiation à la santé et à la sécurité au travail (ISST - à l'attention des CISSS/CIUSSS)

Action syndicale en prévention (ASP - en interfédérations)

Amiante et produits dangereux (APD)

Comité paritaire sur la santé et la sécurité du travail (CPSST)

Ergonomie du travail à l'ordinateur

Prévention de la violence et du harcèlement au travail (PVHT - niveau 1)

Prévention de la violence et du harcèlement au travail (PVHT - niveau 2)

Règlement sur la santé et la sécurité au travail (RSST)

Santé psychologique et organisation du travail (SPOT)

Suivi des dossiers de victimes de lésions professionnelles (à l'attention des CISSS/CIUSSS)

Systemes de gestion (SG)³

3 Certaines de ces sessions n'ont pas été cédulées ces derniers mois, considérant le faible taux de participation aux sessions précédentes et/ou selon demandes des syndicats

ANNEXE 3 - STATISTIQUES DES FORMATIONS SST POUR L'ANNÉE 2017

Au cours de cette année tumultueuse, entre résultats des votes et réorganisation dans les établissements, nous avons choisi de ne pas mettre toutes les sessions habituellement régulières au calendrier. Voici les sessions SST programmées par la FSSS en 2017 et le nombre de participants pour chacune⁴ :

Nom	Date	Lieu	Nbre participants	Notes
Action syndicale en prévention (ASP)	24-25-26 janvier	Rimouski	0	annulée
	28-29-30 mars	Sherbrooke	7	
	18-19-20 avril	Val-d'Or	0	annulée
Ergonomie	21-22 février	Montréal	18	conjointement avec la FEESP
	27-28 février	Québec	18	
	27-28 mars	Québec	11	
Prévention violence et harcèlement au travail (PVHT – niveau 1)	16-17 mai	Montréal	9	
	24-25 mai	Québec	0	annulée
Santé psychologique et organisation du travail	9-10 mai	Montréal	12	
Initiation à la santé et à la sécurité du travail (ISST – CISSS/CIUSSS)	23-24 octobre	Joliette	21	
	14 novembre	Baie-Comeau	5	
	15 novembre	Sept-Îles	6	
	16 novembre	Havre St-Pierre	4	
	16 novembre	Montréal	12	
	12-13 décembre	Rouyn	33	
	15 décembre	Gatineau	14	

Formateurs SST (2017-2018)

Au cours de l'année 2017, nous avons perdu la plupart de nos formateurs en santé-sécurité suite au vote d'allégeance. Nous avons donc procédé à un nouveau recrutement en collaboration avec le Service des relations du travail (SRT-CSN). Voici la liste de nos formateurs actuellement disponibles pour donner les sessions :

Mohamed Boussaïd, STT du CISSS de la Montérégie-Centre

Karl Campeau, STT du CIUSSS de la Capitale-Nationale

Brigitte Croteau, SPP de la Montérégie

⁴ Une session peut être annulée en cas de nombre insuffisant de participants ou conflit de dates.

Nicole McLean, STT des Laurentides en santé et services sociaux

Georges-Eric Michaud, STT des CHP de la région de Québec

À noter que d'autres formateurs ont été recrutés, mais sont en attente de transferts de contenu des sessions avant de pouvoir exercer.

RAPPORT DU COMITÉ LGBT

Des membres représentant la diversité sexuelle et de genre, Martin Delcourt, Samuel Desbiens, Donald Picotte, Karl Bissonnette et Jonathan Grenier composent le comité auquel se sont joints Chantal Laurin et par la suite Hubert Forcier, conseiller syndical, et Nadine Lambert, secrétaire-générale et trésorière et responsable politique du dossier LGBT.

INTERVENTIONS DU COMITÉ LGBT

Tout au long du mandat, le comité a tenté de sensibiliser les membres de la Fédération sur les réalités et les difficultés vécues par les personnes LGBT notamment par les personnes vivant une transition. C'est pourquoi il est important de continuer à lutter contre la discrimination en milieu de travail que vivent encore les personnes LGBT, entre autres en ce qui concerne les préjugés toujours très présents entourant le VIH-Sida.

Au cours du dernier mandat, les membres du comité LGBT ont travaillé à mieux comprendre les services offerts par les différents programmes d'aide aux employé-es (PAE) auxquels ont accès les employés afin de voir si ceux-ci sont adaptés aux diversités et peuvent répondre à certains besoins notamment pour ceux qui vivent une période de transition et qui travaillent dans des établissements du réseau de la santé et des services sociaux. Cela nous a notamment permis de sensibiliser les entreprises qui offrent un PAE aux réalités des personnes transgenres dans le réseau.

Les membres du comité LGBT ont aussi fait des travaux en collaboration avec le comité des assurances suite à un mandat du conseil fédéral et par le fait même informer celui-ci de l'existence d'un médicament générique au Trivada, un médicament qui réduit les risques d'infection par le VIH-Sida.

PARTICIPATION À DES ACTIVITÉS LGBT

Dans le dernier mandat, la priorité des membres du comité était d'assurer une visibilité et une participation à plusieurs activités en lien avec les réalités des personnes LGBT. Le comité LGBT de la FSSS a notamment donné son appui au Gala Arc-en-ciel du Conseil québécois des LGBT qui vise à récompenser la contribution exceptionnelle des groupes communautaires et des individus du Québec qui ont marqué les communautés LGBT.

Le comité a aussi participé au rassemblement pour les personnes homosexuelles à Pin Rouge dans la Baie-des-Chaleurs en 2016 pour réagir à la tuerie survenue dans un bar gai d'Orlando. Ce rassemblement visait à démontrer la solidarité des communautés pour dénoncer les gestes d'homophobie et de transphobie qui, malheureusement, continuent d'exister dans nos sociétés.

Le comité a aussi participé au Grand Challenge de Bateau Dragon organisé par la Coalition montréalaise des groupes jeunesse LGBT. De plus, le comité a assuré une présence à la marche contre l'homophobie et la transphobie en mai 2017 et lors du défilé Fierté Montréal en août 2017. D'ailleurs, un membre du comité a fait un témoignage lors du défilé.

Des membres du comité ont participé à la conférence internationale sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres, organisée par Fierté Montréal en août 2017. Le comité LGBT de la FSSS a aussi apporté son appui aux travaux de Fierté Trans qui apporte de l'aide aux personnes transgenres du Québec.

DES OUTILS POUR SENSIBILISER LES MEMBRES AUX RÉALITÉS LGBT

Dans les dernières années, le comité LGBT a produit plusieurs outils pour les syndicats de la FSSS. Vous trouverez sur le site Internet de la FSSS dans l'onglet LGBT les outils suivants :

BOTTIN DES RESSOURCES LGBT

Tract *Comment vous accompagner dans votre transition?*

Le dépliant *La transsexualité en bref*

Questionnaires et réponses LGBT

Dépliant sur la cyberintimidation

Dépliant contre la discrimination basée sur l'orientation sexuelle.

Le comité a développé plusieurs outils pour encourager les syndicats à faire des activités dans le cadre de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie, qui est prévue le 17 mai de chaque année, et tenu des kiosques lors d'instances de la Fédération.

RECOMMANDATIONS DU COMITÉ LGBT – 2016-2018

Recommandation n° 1

Que la FSSS fasse des représentations auprès des ministères concernés et que les syndicats interpellent les employeurs afin d'implanter un programme d'accompagnement collaboratif (employeur, syndicat, travailleur et travailleuse) tout au long du processus de transition de la personne transgenre.

Recommandation n° 2

Que le comité LGBT développe un outil d'accompagnement pour supporter les syndicats

dans leur démarche.

Il reste encore beaucoup de travail à faire, de barrières à traverser, d'idées préconçues et de préjugés à déconstruire, c'est pourquoi le comité LGBT vous propose de poursuivre ses travaux pour les trois prochaines années sur la question de l'accompagnement, de l'information et du support aux syndicats dans l'environnement de travail.

RECOMMANDATIONS 2018

Recommandation n° 1

Que la FSSS poursuive ses interventions auprès des employeurs pour viser l'implantation d'un programme d'accompagnement collaboratif (employeur, syndicat, travailleuse, travailleur) tout au long du processus de transition de la personne transgenre.

Recommandation n° 2

Que le comité LGBT fasse une mise à jour des outils produits par le comité, notamment du bottin des ressources LGBT.

Recommandation n° 3

Qu'un outil sur les différentes questions relatives à la bisexualité soit produit afin sensibiliser les syndicats et les membres.

Recommandation n° 4

Qu'un outil sur les différentes questions relatives au VIH-Sida dans le contexte de l'environnement de travail soit produit afin sensibiliser les syndicats et les membres.

RAPPORT DU COMITÉ DES JEUNES

Voici le rapport du comité des jeunes de la FSSS pour le mandat de décembre 2016 à juin 2018.

En raison de la négociation de la convention collective nationale du secteur public, notre mandat a été écourté à un an et sept mois.

En plus de cette négociation, le comité a malheureusement été affecté par la période de maraudage du secteur public qui a également entraîné la perte de 2 membres du comité et de notre représentante politique.

Conséquemment, nous ne pouvons dire que notre mandat a été facile et fructifiant.

De façon générale, nos activités se résument à de la visibilité, lors d'instances fédératives, afin de sensibiliser les syndicats locaux à solliciter la participation des jeunes et de les impliquer à divers paliers.

Nous avons aussi travaillé sur le concept d'un outil syndical qui serait développé sous forme d'application mobile afin de rendre accessible, en tout temps, l'information pertinente pour les syndicats locaux. Malheureusement, même si nous étions déterminés, ce projet n'a pu être complété, mais nous espérons que les membres du comité des jeunes qui seront élus pour le mandat suivant pourront le compléter, et ce, avec tout le support nécessaire.

Nous tenons à réitérer qu'il est important de sensibiliser les jeunes à s'impliquer davantage dans la vie syndicale et démocratique.

Le comité des jeunes :

Membres : (Steve Garceau), (Julie Perron-Hamilton), (Sarah Examé), Guillaume Clavette et Daphnay Mondelus.

Représentant politique : (Mélicha Gaouette), Jeff Begley

Conseiller syndical : (Charles Paquin), Jonathan Fournier

RAPPORT DE LA TRÉSORERIE

Camarades,

Voici le rapport portant sur l'exercice de 36 mois 2015-2018. Sachez que ce budget a chevauché deux mandats en raison de la conjoncture des négociations du secteur public et des secteurs privés et de la loi fusionnant une très grande partie des établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

D'ailleurs, le rapport du bureau fédéral qui vous a été présenté est assez explicite sur les différents défis que la Fédération a dû relever au cours du mandat 2016-2018, et ce, dans l'ensemble de ses secteurs.

Les revenus totaux de la Fédération pour les 36 mois d'exercice ont été de 70 531 619 \$ alors que les prévisions étaient de 79 306 689 \$.

Concernant les dépenses, nous avons une réalisation de 80 955 662 \$, un peu en deçà de ce qui avait été prévu au budget initial.

Je vous rappelle que les prévisions de revenus initiales au budget 2015-2018 ont été évaluées en prenant en compte les demandes salariales portées dans le cadre de la négociation du secteur public. Par conséquent, c'est ce qui explique la baisse importante de nos revenus ainsi que la modification de nos revenus en cours de route qui correspond aux revenus réels, et ce, suite au résultat de la négociation du secteur public ainsi que la perte des membres résultant de la période de changement d'allégeance syndicale provoquée par la réforme du ministre Barrette. Cette baisse importante de revenus ainsi que le coût du régime de retraite expliquent l'insuffisance sur les revenus pour 2015-2018 totalisant une valeur de -10 424 043\$.

Comme vous le savez, le budget de la Fédération est constitué de deux grands postes budgétaires soit celui de l'administration et celui des activités de la négociation.

Pour ce qui est de l'administration, nous avons enregistré des revenus de l'ordre 62 319 932 \$ et des dépenses de 73 331 833 \$. Nous devons prendre en compte que 6 573 979 \$ sont attribuables au poste budgétaire « coût de convention collective » qui varie en fonction des évaluations actuarielles et des marchés notamment en ce qui concerne le régime de retraite.

Pour le poste budgétaire des activités reliées à la négociation qui sert à fournir les ressources nécessaires en termes de main-d'œuvre et de soutien financier aux négociations du secteur public et des secteurs privés, ce dernier poste budgétaire a enregistré des revenus de 8 211 687 \$. La proportion des dépenses par rapport au budget s'est avérée moindre de 7 623 829 \$ puisque la ronde de négociation du secteur public s'est terminée au début de l'exercice.

En résumé, la santé financière de la Fédération s'est fragilisée au cours de cet exercice qui, rappelons-le, couvre l'équivalent de deux demi-mandats. En effet, la Fédération a choisi de prioriser le déploiement de ressources financières et humaines, et ce, afin de maintenir la pression constante sur le gouvernement Couillard pour mener à bien les différentes rondes de négociation et aussi faire face aux fusions forcées dans le secteur public.

Par conséquent, nous avons dû, aux cours des mois qui ont suivi le résultat des votes, réorganiser notre structure de services tout en nous assurant de minimiser les impacts humains, et ce, afin de maintenir le même niveau de services aux membres et d'aide aux syndicats. Nous avons réussi ce tour de force grâce à la collaboration, le soutien et la solidarité de l'ensemble des composantes de notre Fédération.

Demeurons déterminées, solidaires et unitaires!

La secrétaire générale-trésorière,



Nadine Lambert

ÉTATS FINANCIERS

Rapport de l'auditeur indépendant

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

Nous avons effectué l'audit des états financiers ci-joints de la **Fédération de la santé et des services sociaux – CSN**, qui comprennent l'état de la situation financière au 28 février 2018 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.

Responsabilité de la direction pour les états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces 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 ou d'erreurs.

Responsabilité de l'auditeur indépendant

Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers, sur la base de notre audit. Nous avons effectué notre audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que nous nous conformions aux règles de déontologie et que nous planifions et réalisons l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en oeuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève du jugement de l'auditeur, et notamment de son évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers, 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 l'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

Rapport de l'auditeur indépendant (suite)

Opinion

À notre avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de la **Fédération de la santé et des services sociaux – CSN** au 28 février 2018, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour la période de 36 mois close à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

 1

Montréal, Québec
Le 10 mai 2018

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

¹ CPA auditeur, CA, permis de comptabilité publique n° A117490



Fédération de la santé et des services sociaux

Fédération de la santé et des services sociaux - CSN

Rapport financier de 36 mois

28 février 2018

ADMINISTRATION
Résultats

Période de 36 mois close le 28 février 2018

	Budget Initial du 2015-03-01 au 2018-02-28	Budget Modifié du 2015-03-01 au 2018-02-28	Réalizations du 2015-03-01 au 2018-02-28	% 100.00%
Revenus d'administration				
Per capita (88% X 0,52%)	68 006 149 \$	62 278 608 \$	60 216 861 \$	96.69%
Autres revenus	1 457 376	1 457 376	1 831 833	125.69%
Placements	469 600	469 600	435 091	92.65%
Variation de la juste valeur des placements	100 000	100 000	(163 853)	-163.85%
Total des revenus d'administration	70 033 125 \$	64 305 584 \$	62 319 932 \$	96.91%
Dépenses d'administration				
1 Comité exécutif	4 322 888 \$	4 322 888 \$	3 984 596 \$	92.17%
2 Bureau fédéral	2 950 003	2 129 377	1 566 735	73.58%
3 Coordination des services	1 102 851	1 102 851	1 079 502	97.88%
4 Services régionaux	43 218 394	43 218 394	43 005 487	99.51%
5 Service de la comptabilité	1 704 429	1 704 429	1 735 983	101.85%
6 Coûts de la convention collective	1 965 614	1 965 614	7 686 427	391.04%
7 Instances politiques	1 897 500	1 609 000	1 303 973	81.04%
8 Budgets régionaux	248 000	248 000	126 232	50.90%
9 Formation syndicale	1 097 459	1 097 459	826 526	75.31%
10 Comité de condition féminine	100 000	100 000	82 543	82.54%
11 Comité de santé et sécurité	100 000	100 000	53 477	53.48%
12 Comité de surveillance	27 000	27 000	20 752	76.86%
13 Politique contre la violence	8 000	8 000	6 128	76.60%
14 Comité LGBT	100 000	100 000	73 554	73.55%
15 Comité Jeunes	100 000	100 000	27 332	27.33%
16 Comités Ad Hoc	250 000	250 000	96 619	38.65%
17 Consolidation et Vie syndicale	523 684	523 684	169 513	32.37%
18 Information et publicité	2 886 472	1 792 143	1 153 734	64.38%
19 Service informatique	1 191 365	1 191 365	989 813	83.08%
20 Dépenses d'administration	6 437 491	6 424 991	7 378 920	114.85%
21 Défense individuelle	940 472	1 410 708	1 094 332	77.57%
22 Jurisprudence	440 236	440 236	448 098	101.79%
23 VPP	463 308	463 308	421 556	90.99%
Total des dépenses d'administration	72 075 166 \$	70 329 447 \$	73 331 833 \$	104.27%
Excédent des dépenses	(2 042 041) \$	(6 023 862) \$	(11 011 901) \$	

ADMINISTRATION	Budget Initial	Budget Modifié	Réalisations	%
Détail des dépenses	du 2015-03-01	du 2015-03-01	du 2015-03-01	100.00%
	au 2018-02-28	au 2018-02-28	au 2018-02-28	
1 Comité exécutif				
Salaires et avantages sociaux				
- personnes élu-es	3 008 633 \$	3 008 633 \$	2 785 941 \$	92.60%
- employées de bureau	674 259	674 259	643 685	95.47%
Frais de séjour	296 204	296 204	282 860	95.50%
Frais de déplacement	343 792	343 792	272 110	79.15%
	4 322 888 \$	4 322 888 \$	3 984 596 \$	92.17%
2 Bureau fédéral				
Salaires et avantages sociaux				
- vice-présidences régionales	1 564 600 \$	743 974 \$	644 363 \$	86.61%
- représentants de secteurs	209 781	209 781	118 573	56.52%
Frais de séjour et de déplacement				
- vice-présidences régionales	794 587	794 587	657 195	82.71%
- représentants de secteurs	220 000	220 000	78 662	35.76%
CSST / CNT / Assurances	85 035	85 035	38 747	45.57%
Budget de fonctionnement - secteurs	1 000	1 000	78	7.84%
Banque de transport	75 000	75 000	29 115	38.82%
	2 950 003 \$	2 129 377 \$	1 566 735 \$	73.58%
3 Coordination des services				
Salaires et avantages sociaux				
- coordination	820 472 \$	820 472 \$	846 656 \$	103.19%
- employée de bureau	165 379	165 379	144 991	87.67%
Frais de séjour	66 000	66 000	61 224	92.76%
Frais de déplacement	51 000	51 000	26 630	52.22%
	1 102 851 \$	1 102 851 \$	1 079 502 \$	97.88%
4 Services régionaux				
Salaires et avantages sociaux				
- conseillères et conseillers	31 532 666 \$	31 532 666 \$	32 130 447 \$	101.90%
- employées de bureau	6 744 413	6 744 413	6 815 809	101.06%
Frais de séjour	2 410 287	2 410 287	1 916 394	79.51%
Frais de déplacement	2 435 028	2 435 028	2 071 496	85.07%
Stagiaire(s)	96 000	96 000	71 340	74.31%
	43 218 394 \$	43 218 394 \$	43 005 487 \$	99.51%
5 Service de la comptabilité				
Salaires et avantages sociaux	1 628 217 \$	1 628 217 \$	1 675 841 \$	102.92%
Frais de séjour	49 594	49 594	38 039	76.70%
Frais de déplacement	26 617	26 617	22 104	83.04%
	1 704 429 \$	1 704 429 \$	1 735 983 \$	101.85%
6 Coûts conv. collective des salarié-es				
Bureau du personnel	720 000 \$	720 000 \$	691 990 \$	96.11%
Partage des coûts reliés c.c.	432 000	432 000	290 949	67.35%
Dirigeant et conseillers du STTCSN	228 000	228 000	127 913	56.10%
Régime de retraite et avantages sociaux complémentaires	580 614	580 614	6 573 979	1132.25%
Frais juridiques - salarié-es	5 000	5 000	1 595	31.91%
	1 965 614 \$	1 965 614 \$	7 686 427 \$	391.04%
7 Instances politiques				
Coût net du congrès (incluant l'aide)	518 500 \$	245 000 \$	314 671 \$	128.44%
Coût des conseils fédéraux réguliers	510 000	510 000	374 149	73.36%
Coût des conseils fédéraux sectoriels-public	40 000	40 000	28 936	72.34%
Coût des conseils fédéraux sectoriels-privé	27 000	27 000	1 793	6.64%
Bureaux fédéraux	40 000	40 000	8 855	22.14%
Délégations confédérales	200 000	200 000	87 161	43.58%
Relations internationales	20 000	5 000	500	10.00%
Participation aux colloques	15 000	15 000	7 857	52.38%
Aide aux syndicats - Conseils fédéraux réguliers	450 000	450 000	434 401	96.53%
Aide aux syndicats - Conseils fédéraux sect.-public	24 000	24 000	35 220	146.75%
Aide aux syndicats - Conseils fédéraux sect.-privé	53 000	53 000	10 431	19.68%
	1 897 500 \$	1 609 000 \$	1 303 973 \$	81.04%

ADMINISTRATION
Détail des dépenses

	Budget Initial du 2015-03-01 au 2018-02-28	Budget Modifié du 2015-03-01 au 2018-02-28	Réalisations du 2015-03-01 au 2018-02-28	% 100.00%
8 Budgets régionaux				
Côte-Nord - Basse-Côte-Nord (09)	22 000 \$	22 000 \$	6 742 \$	30.65%
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine (1A)	22 000	22 000	5 449	24.77%
Outaouais (07)	15 000	15 000	1 536	10.24%
Laurentides - Lanaudière (6B)	20 000	20 000	9 902	49.51%
Montréal - Laval - Grand-Nord (6A)	45 000	45 000	24 086	53.52%
Abitibi - Témiscamingue - Nord-du-Québec (08)	22 000	22 000	15 739	71.54%
Québec - Chaudière-Appalaches (03)	25 000	25 000	17 746	70.98%
Bas-Saint-Laurent (1B)	16 000	16 000	9 700	60.62%
Saguenay - Lac-Saint-Jean (02)	16 000	16 000	16 000	100.00%
Estrie (05)	15 000	15 000	6 389	42.59%
Montérégie (6C)	15 000	15 000	4 420	29.47%
Cœur-du-Québec (04)	15 000	15 000	8 524	56.83%
	248 000 \$	248 000 \$	126 232 \$	50.90%
9 Formation syndicale				
Budget de fonctionnement	600 000 \$	600 000 \$	353 005 \$	58.83%
Salaires et avantages sociaux	410 236	410 236	409 507	99.82%
Frais de séjour	44 024	44 024	37 885	86.06%
Frais de déplacement	43 199	43 199	26 129	60.49%
	1 097 459 \$	1 097 459 \$	826 526 \$	75.31%
10 Comité de condition féminine	100 000 \$	100 000 \$	82 543 \$	82.54%
11 Comité de santé et sécurité	100 000 \$	100 000 \$	53 477 \$	53.48%
12 Comité de surveillance	27 000 \$	27 000 \$	20 752 \$	76.86%
13 Politique contre la violence	8 000 \$	8 000 \$	6 128 \$	76.60%
14 Comité LGBT	100 000 \$	100 000 \$	73 554 \$	73.55%
15 Comité Jeunes	100 000 \$	100 000 \$	27 332 \$	27.33%
16 Comités ad hoc	250 000 \$	250 000 \$	96 619 \$	38.65%
17 Consolidation et Vie syndicale				
Budget de fonctionnement	50 000 \$	50 000 \$	13 390 \$	26.78%
Salaires et avantages sociaux	410 236	410 236	140 216	34.18%
Frais de séjour	31 391	31 391	7 220	23.00%
Frais de déplacement	32 057	32 057	8 687	27.10%
	523 684 \$	523 684 \$	169 513 \$	32.37%
18 Information et publicité				
Salaires et avantages sociaux	826 472 \$	645 476 \$	643 778 \$	99.74%
Frais de séjour	30 000	23 333	14 600	62.57%
Frais de déplacement	30 000	23 333	19 857	85.10%
Traduction et audiovisuel	50 000	50 000	36 318	72.64%
Distribution impression documents	20 000	20 000	14 894	74.47%
Documentation et abonnements	30 000	30 000	29 408	98.03%
Information-publicité-visibilité	460 000	460 000	272 711	59.29%
Campagne contre l'austérité	1 000 000	100 000	41 613	41.61%
Campagne VPP	350 000	350 000	39 181	11.19%
Revue de presse - Communiqués	75 000	75 000	26 719	35.62%
Sentences arbitrales	15 000	15 000	14 654	97.69%
	2 886 472 \$	1 792 143 \$	1 153 734 \$	64.38%

ADMINISTRATION
Détail des dépenses

	Budget Initial du 2015-03-01 au 2018-02-28	Budget Modifié du 2015-03-01 au 2018-02-28	Réalisations du 2015-03-01 au 2018-02-28	% 100.00%
19 Service informatique				
Traitement de la rémunération et des avantages imposables	44 670 \$	44 670 \$	50 503 \$	113.06%
Opération du réseau	885 600	885 600	765 485	86.44%
Dépenses site Web	132 861	132 861	86 321	64.97%
Entretien réparation équipement informatique	25 000	25 000	6 290	25.16%
Amortissement équipement informatique	94 465	94 465	77 446	81.98%
Amortissement ordinateurs portables	8 768	8 768	3 769	42.98%
	1 191 365 \$	1 191 365 \$	989 813 \$	83.08%
20 Dépenses d'administration				
Loyers et taxes	3 515 427 \$	3 515 427 \$	3 273 505 \$	93.12%
Téléphones, télécopieurs et internet	688 368	678 368	573 445	84.53%
Fournitures de bureau	170 000	170 000	133 022	78.25%
Photocopies	338 750	338 750	290 106	85.64%
Frais juridiques	1 325 000	1 325 000	2 745 009	207.17%
Frais de poste et transport	95 000	95 000	67 117	70.65%
Assurances	36 000	36 000	36 614	101.70%
Honoraires professionnels	36 000	36 000	49 439	137.33%
Souscriptions et dons	12 000	12 000	4 600	38.33%
Location de salles	1 500	1 500	205	13.67%
Amortissement équipement de bureau	110 719	110 719	106 078	95.81%
Amortissement améliorations locatives	43 728	43 728	31 728	72.56%
Frais de caisse et d'administration	3 500	1 000	385	38.53%
Réunions d'équipe	60 000	60 000	67 362	112.27%
Divers (témoignages de sympathies)	1 500	1 500	305	20.32%
	6 437 491 \$	6 424 991 \$	7 378 920 \$	114.85%
21 Défense individuelle				
Salaires et avantages sociaux	820 472 \$	1 230 708 \$	955 861 \$	77.67%
Frais de séjour	50 000	75 000	66 192	88.26%
Frais de déplacement	70 000	105 000	72 279	68.84%
	940 472 \$	1 410 708 \$	1 094 332 \$	77.57%
22 Jurisprudence				
Salaires et avantages sociaux	410 236 \$	410 236 \$	424 721 \$	103.53%
Frais de séjour	15 000	15 000	14 610	97.40%
Frais de déplacement	15 000	15 000	8 767	58.45%
	440 236 \$	440 236 \$	448 098 \$	101.79%
23 Valorisation, promotion et préserv. serv. Publics				
Salaires et avantages sociaux	413 308 \$	413 308 \$	402 206 \$	97.31%
Frais de séjour	25 000	25 000	10 900	43.60%
Frais de déplacement	25 000	25 000	8 450	33.80%
	463 308 \$	463 308 \$	421 556 \$	90.99%
Total des dépenses d'administration	72 075 166 \$	70 329 447 \$	73 331 833 \$	104.27%

NÉGOCIATION

Résultats

Période de 36 mois close le 28 février 2018

	Budget Initial du 2015-03-01 au 2018-02-28	Budget Modifié du 2015-03-01 au 2018-02-28	Réalisations du 2015-03-01 au 2018-02-28	% 100.00%
Revenus de négociation				
Per capita (12% X 0,52%)	9 273 564 \$	8 492 538 \$	8 211 687 \$	96.69%
Total des revenus de négociation	9 273 564 \$	8 492 538 \$	8 211 687 \$	96.69%
Dépenses de négociation				
24 Comités de négociation sectorielle	1 438 064 \$	1 288 064 \$	895 068 \$	69.49%
25 Équipe de négociation	1 228 191	1 867 345	1 772 656	94.93%
26 Postes nationaux	1 284 266	1 284 266	1 155 791	90.00%
27 Appui local à la vie syndicale et à la négociation	404 000	404 000	52 895	13.09%
28 Appui régional à la vie syndicale et à la négociation	49 600	49 600	7 233	14.58%
29 Dépenses d'administration	696 033	581 033	451 712	77.74%
30 Conseils fédéraux de négociation (VP)	78 000	78 000	93 292	119.60%
31 Conseils fédéraux de négociation public et privé	706 000	706 000	664 359	94.10%
32 Secteurs privés	1 010 000	1 010 000	1 037 010	102.67%
33 Comités de la convention collective	387 528	387 528	118 951	30.69%
34 Comité des assurances	50 000	50 000	44 315	88.63%
35 Politique - Expertises médicales	50 000	50 000	12 656	25.31%
36 Politique - Arbitrage public	1 500 000	1 500 000	1 317 709	87.85%
37 Politique - Syndicats communauté d'intérêts	6 000	3 000	182	6.06%
Total des dépenses de négociation	8 887 682 \$	9 258 836 \$	7 623 829 \$	82.34%
Excédent des revenus (dépenses)	385 882 \$	(766 299) \$	587 858 \$	

NÉGOCIATION	Budget Initial	Budget Modifié	Réalisations	%
Détail des dépenses	du 2015-03-01	du 2015-03-01	du 2015-03-01	100.00%
	au 2018-02-28	au 2018-02-28	au 2018-02-28	
24 Comités de négociation par secteur				
Salaires et avantages sociaux				
Négociation secteur public (catégories 1 à 4)	269 616 \$	119 616 \$	99 160 \$	82.90%
Négociation du préhospitalier	103 680	103 680	192 855	186.01%
Négociation des CPE	60 480	60 480	51 392	84.97%
Négociation CH/CA privés	44 280	44 280	38 111	86.07%
Négociation RSG	37 800	37 800	-	-
Négociation RI-RTF	37 800	37 800	-	-
Frais de séjour et de déplacement				
Négociation secteur public (catégories 1 à 4)	400 000	400 000	323 199	80.80%
Négociation du préhospitalier	96 682	96 682	104 777	108.37%
Négociation des CPE	96 682	96 682	47 813	49.45%
Négociation CH/CA privés	97 682	97 682	37 761	38.66%
Négociation RSG	96 682	96 682	-	-
Négociation RI-RTF	96 682	96 682	-	-
	1 438 064 \$	1 288 064 \$	895 068 \$	69.49%
25 Équipe de négociation				
Salaires et avantages sociaux				
- conseillères et conseillers	819 472 \$	1 229 208 \$	1 221 086 \$	99.34%
- employé-es de bureau	148 906	297 812	295 947	99.37%
- comité action-information négociation	139 147	64 139	64 139	100.00%
Frais de séjour	66 667	105 000	79 717	75.92%
Frais de déplacement	54 000	171 187	111 767	65.29%
	1 228 191 \$	1 867 345 \$	1 772 656 \$	94.93%
26 Postes nationaux				
Salaires et avantages sociaux				
- conseillères et conseillers	412 236 \$	412 236 \$	266 381 \$	64.62%
- employé-es de bureau	742 030	742 030	782 029	105.39%
Frais de séjour	60 000	60 000	48 241	80.40%
Frais de déplacement	70 000	70 000	59 140	84.49%
	1 284 266 \$	1 284 266 \$	1 155 791 \$	90.00%
27 Appui local à la vie syndicale et à la négociation	404 000 \$	404 000 \$	52 895 \$	13.09%
28 Appui régional à la vie syndicale et à la négociation				
Côte-Nord - Basse-Côte-Nord (09)	4 400 \$	4 400 \$	1 304 \$	29.64%
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine (1A)	4 400	4 400	-	-
Outaouais (07)	3 000	3 000	-	-
Laurentides - Lanaudière (6B)	4 000	4 000	-	-
Montréal - Laval - Grand-Nord (6A)	9 000	9 000	-	-
Abitibi - Témiscamingue - Nord-du-Québec (08)	4 400	4 400	-	-
Québec - Chaudière-Appalaches (03)	5 000	5 000	646	12.92%
Bas-Saint-Laurent (1B)	3 200	3 200	-	-
Saguenay - Lac-Saint-Jean (02)	3 200	3 200	2 752	85.99%
Estrie (05)	3 000	3 000	1 057	35.23%
Montérégie (6C)	3 000	3 000	-	-
Cœur-du-Québec (04)	3 000	3 000	1 474	49.13%
	49 600 \$	49 600 \$	7 233 \$	14.58%
29 Dépenses d'administration				
Loyers et taxes	342 000 \$	262 000 \$	252 792 \$	96.49%
Téléphones	25 000	25 000	37 696	150.78%
Traduction	40 000	40 000	12 271	30.68%
Fournitures de bureau	25 000	5 000	3 887	77.75%
Impression de documents	140 000	140 000	105 405	75.29%
Frais de poste et transport	40 000	25 000	19 321	77.29%
Location de salles	300	300	100	33.33%
Amortissement améliorations locatives	28 733	28 733	16 733	58.24%
Distribution et entreposage conventions collectives	55 000	55 000	3 506	6.37%
	696 033 \$	581 033 \$	451 712 \$	77.74%

NÉGOCIATION

Détail des dépenses

	Budget Initial du 2015-03-01 au 2018-02-28	Budget Modifié du 2015-03-01 au 2018-02-28	Réalisations du 2015-03-01 au 2018-02-28	% 100.00%
30 Conseils fédéraux de négociation (vice-présidences)				
Salaires, frais séjour et déplacement (VP régions)	78 000 \$	78 000 \$	93 292 \$	119.60%
31 Conseils Fédéraux de négociation (public et privé)				
Conseils fédéraux de négo sectorielle - Public	200 000 \$	200 000 \$	288 469 \$	144.23%
Conseils fédéraux de négo sectorielle - Préhospitalier	20 000	20 000	6 223	31.11%
Conseils fédéraux de négo sectorielle - CPE	20 000	20 000	10 909	54.55%
Conseils fédéraux de négo sectorielle - RSG	10 000	10 000	-	-
Conseils fédéraux de négo sectorielle - RI-RTF	5 000	5 000	-	-
Conseils fédéraux de négo sectorielle - Inst. religieuses	1 000	1 000	-	-
Conseils fédéraux de négo sectorielle - F.victimes violence	1 000	1 000	-	-
Conseils fédéraux de négo sectorielle - CH/CA privés	20 000	20 000	4 393	21.97%
Aide aux syndicats CFN (public et privé)				
Conseils fédéraux de négo sectorielle - Public	250 000	250 000	313 056	125.22%
Conseils fédéraux de négo sectorielle - Préhospitalier	35 000	35 000	21 463	61.32%
Conseils fédéraux de négo sectorielle - CPE	100 000	100 000	19 845	19.85%
Conseils fédéraux de négo sectorielle - RSG	25 000	25 000	-	-
Conseils fédéraux de négo sectorielle - RI-RTF	7 500	7 500	-	-
Conseils fédéraux de négo sectorielle - Inst. religieuses	2 000	2 000	-	-
Conseils fédéraux de négo sectorielle - F.victimes violence	2 000	2 000	-	-
Conseils fédéraux de négo sectorielle - CH/CA privés	7 500	7 500	-	-
	706 000 \$	706 000 \$	664 359 \$	94.10%
32 Secteurs privés				
Arbitrage	500 000 \$	500 000	641 854 \$	128.37%
Traduction	10 000	10 000	275	2.75%
Négociations des secteurs	500 000	500 000	394 881	78.98%
	1 010 000 \$	1 010 000 \$	1 037 010 \$	102.67%
33 Comités de la convention collective				
Secteur public	18 000 \$	18 000 \$	- \$	-
Préhospitalier	144 288	144 288	69 551	48.20%
CPE	132 653	132 653	48 309	36.42%
RSG	59 063	59 063	-	-
RI-RTF	19 688	19 688	-	-
CH/CA privés	13 838	13 838	1 091	7.88%
	387 528 \$	387 528 \$	118 951 \$	30.69%
34 Comité des assurances	50 000 \$	50 000 \$	44 315 \$	88.63%
35 Expertises médicales	50 000 \$	50 000 \$	12 656 \$	25.31%
36 Arbitrage secteur public	1 500 000 \$	1 500 000 \$	1 317 709 \$	87.85%
37 Syndicats communauté d'intérêts	6 000 \$	3 000 \$	182 \$	6.06%
Total des dépenses de négociation	8 887 682 \$	9 258 836 \$	7 623 829 \$	82.34%

SOMMAIRE DES RÉSULTATS

ADMINISTRATION ET NÉGOCIATION

Période de 36 mois close le 28 février 2018

	Budget Initial du 2015-03-01 au 2018-02-28	Budget Modifié du 2015-03-01 au 2018-02-28	Réalisations du 2015-03-01 au 2018-02-28	% 100.00%
Revenus				
Administration (per capita 88% X 0.52%)	68 006 149 \$	62 278 608 \$	60 216 861 \$	96.69%
Autres revenus	1 457 376	1 457 376	1 831 833	125.69%
Placements	469 600	469 600	435 091	92.65%
Variation de la juste valeur des placements	100 000	100 000	(163 853)	-163.85%
Négociation (per capita 12% X 0.52%)	9 273 564	8 492 538	8 211 687	96.69%
Total des revenus	79 306 689 \$	72 798 122 \$	70 531 619 \$	96.89%
Dépenses				
Administration	72 075 166 \$	70 329 447 \$	73 331 833 \$	104.27%
Négociation	8 887 682	9 258 836	7 623 829	82.34%
Total des dépenses	80 962 848 \$	79 588 283 \$	80 955 662 \$	101.72%
Excédent des dépenses	<u>(1 656 159) \$</u>	<u>(6 790 161) \$</u>	<u>(10 424 043) \$</u>	

SITUATION FINANCIÈRE

au 2018-02-28

	2018-02-28	2015-02-28
ACTIF À COURT TERME		
Encaisse	- \$	855 479 \$
Encaisse à taux variable	500 247	-
Dépôt à terme rachetable	750 000	3 605 302
Fonds de soutien à l'action collective solidaire	50 000	50 000
Débiteurs (1)	450 682	1 275 639
Per capita à recevoir - fonds d'administration	3 500 131	3 820 992
Per capita à recevoir - fonds de négociation	477 291	521 044
Frais payés d'avance (2)	187 229	86 876
	5 915 579	10 215 333
ACTIF À LONG TERME		
Dépôt à terme	706 141	1 927 597
Placement, à la juste valeur	2 659 196	3 602 679
Immobilisations corporelles (3)	204 691	486 241
	3 570 028	6 016 516
TOTAL DE L'ACTIF	9 485 607 \$	16 231 849 \$
PASSIF À COURT TERME		
Chèques en circulation moins l'encaisse	270 623 \$	- \$
Créditeurs et charges à payer (4)	4 036 605	6 385 901
Revenus perçus d'avance	96 174	-
	4 403 402	6 385 901
PASSIF À LONG TERME		
Passif au titre de prestations constituées - assurances collectives	4 742 700	5 520 500
Passif au titre de prestations constituées - régime de retraite	14 988 400	25 330 400
	19 731 100	30 850 900
TOTAL DU PASSIF	24 134 502	37 236 801
SOLDES DE FONDS		
Excédent (insuffisance) de la période	(10 424 043)	(833 963)
Réévaluations placement et avantages sociaux futurs	16 780 100	(4 798 900)
Investis en immobilisations	204 691	486 241
Non affectés	(21 209 643)	(15 858 329)
	(14 648 895)	(21 004 952)
TOTAL DU PASSIF ET DES SOLDES DE FONDS	9 485 607 \$	16 231 849 \$

SITUATION FINANCIÈRE

Notes complémentaires

	2018-02-28	2015-02-28
1 Débiteurs		
À recevoir de syndicats et de fédérations	186 145 \$	498 618 \$
C.S.N.	217 517	470 701
Entente de service à recevoir	12 269	8 163
Intérêts courus sur dépôt à terme	2 283	48 374
Autres débiteurs	32 468	249 784
Total des débiteurs	450 682 \$	1 275 639 \$
2 Frais payés d'avance		
Assurances payées d'avance	9 036 \$	8 524 \$
Location de salles payée d'avance	-	27 000
Salaires payés d'avance	101 705	-
Taxes payées d'avance	-	693
Dépenses diverses payées d'avance	8 249	11 296
Dép. de congrès payées d'avance	68 239	39 363
Total des frais payés d'avance	187 229 \$	86 876 \$
3 Immobilisations		
Mobilier et équipement de bureau	344 369 \$	361 747 \$
Amortissement cumulé mobilier et équip. bureau	(193 804)	(109 273)
Équipement informatique	83 334	102 793
Amortissement cumulé équipement informatique	(63 493)	(37 593)
Améliorations locatives	75 824	91 425
Amortissement cumulé améliorations locatives	(75 335)	(42 476)
Ordinateurs portables	-	11 305
Amortissement cumulé ordinateurs portables	-	(7 536)
Site Web	137 031	155 991
Amortissement cumulé site Web	(117 389)	(56 032)
Logiciels	38 553	65 217
Amortissement cumulé logiciels	(24 399)	(49 329)
Total des immobilisations	204 691 \$	486 241 \$
4 Crédoiteurs		
Fournisseurs et frais courus	325 391 \$	694 254 \$
C/P salaires (Paie)	-	880
C.S.N.	476 520	1 278 530
Retenues à la source et impôt à payer	46	(1 699)
Salaires et vacances à payer	2 901 348	3 329 887
CSST à payer	1 464	1 311
Salaires militantes et militants élu-es à payer	150 627	609 313
Rapports d'activités à payer	99 598	473 427
Dépenses diverses à payer et sommes perçues d'avance	81 611	-
Total des crédoiteurs	4 036 605 \$	6 385 901 \$



Fédération de la santé et des services sociaux

ÉVOLUTION DES SOLDES DE FONDS

Période de 36 mois close le 28 février 2018

Fonds d'administration

Solde au début	(18 484 358) \$
Excédent des dépenses	(11 011 901)
Gains actuariels relatifs aux avantages sociaux futurs	16 780 100
Solde à la fin	<u>(12 716 159) \$</u>

Fonds de négociation

Solde au début	(2 520 594) \$
Excédent des revenus	587 858
Solde à la fin	<u>(1 932 736) \$</u>

Soldes à la fin

(14 648 895) \$

**RAPPORT DU COMITÉ DE
SURVEILLANCE**

RAPPORT DU COMITÉ DE SURVEILLANCE DU 1^{ER} AU 2 MAI 2018

Le comité de surveillance s'est rencontré les 1^{er} et 2 mai 2018. Nous avons pris connaissance des états financiers pour l'exercice de 36 mois se terminant le 28 février 2018.

Au cours de ces deux journées, afin d'effectuer notre travail, nous avons rencontré la secrétaire-générale et trésorière, Nadine Lambert, et l'équipe du Service de comptabilité, Dalila Badis, Gail Gagné, Cam Van Nguyen et Daphnée Noël. Chacune de ces personnes a répondu à nos interrogations et donné accès à tous les documents nécessaires afin de procéder à notre vérification. Nous tenons à remercier chacune d'elles pour leur précieuse collaboration.

Nous avons pris connaissance :

- Des procès-verbaux du comité exécutif;
- des procès-verbaux du bureau fédéral;
- des procès-verbaux des conseils fédéraux réguliers et extraordinaires.

Par échantillonnage, nous avons vérifié :

- Différents comptes : Visa, Bell;
- des contrats de location;
- d'autres comptes de fournisseurs;
- des rapports d'activité et de dépenses des salarié-es et militants et militantes ainsi que de l'ensemble des membres du comité exécutif.

L'ensemble des documents vérifiés nous apparaît conforme et sans irrégularité. Nous tenons à souligner la rigueur de l'excellent travail effectué par le Service de la comptabilité.

Concernant les états financiers, nous nous sommes attardés sur certains postes budgétaires où des écarts significatifs apparaissaient.

Administration

Coût de la convention collective

Les coûts supplémentaires reliés au régime de retraite pour l'exercice de 36 mois.

Frais juridiques

Un nombre plus élevé de cas et plus complexes.

Aide aux syndicats conseils fédéraux secteur public

Plus d'instances que prévu.

Honoraires professionnels

Frais plus élevés reliés aux nouvelles normes comptables.

Négociations

Préhospitalier

Négociation du secteur paramédic toujours en cours.

Téléphone

Fin de l'entente de service avant échéance.

Conseils fédéraux de négociation du secteur public

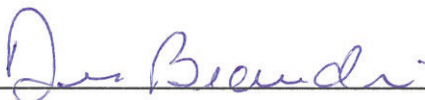
Plus d'instances que prévu.

À la suite de nos travaux, pour l'exercice de 36 mois se terminant le 28 février 2018, nous constatons au sommaire des résultats :

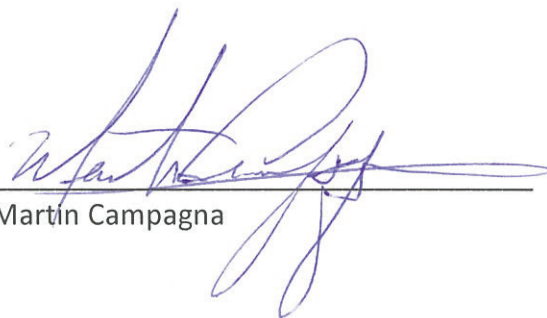
- Des revenus inférieurs aux prévisions du budget modifié de 2 266 503 \$ pour un total des revenus de 70 531 619 \$.
- des dépenses supérieures aux prévisions du budget modifié de 1 367 379 \$ pour un total de 80 955 662 \$.

Un déficit avait été envisagé de 6 790 161 \$, mais l'exercice se termine avec un déficit de 10 424 043 \$, soit un écart de 3 633 882 \$.

Le comité de surveillance recommande d'adopter les états financiers se terminant le 28 février 2018.



Denis Beaudin



Martin Campagna

PRÉVISIONS BUDGÉTAIRES

Camarades,

Les prévisions budgétaires pour l'exercice 2018-2021, recommandées par le comité exécutif au 44e congrès, sont cohérentes avec les mandats et orientations partagés lors du conseil fédéral extraordinaire qui s'est tenu en janvier dernier.

Nous prévoyons des revenus de 63 746 065 \$. Il s'agit d'une baisse de 9 052 057 \$ par rapport au budget modifié de l'exercice précédent. Cette baisse de revenus est due à la décroissance de nos membres suite à l'application de la loi 10 dans le secteur public.

Les dépenses projetées sont le reflet de la refonte de nos structures, de notre souci de maintien des services actuels, de l'aide aux syndicats et de notre capacité à répondre à notre mission première : la négociation des conditions de travail des membres.

Les dépenses sont réparties en deux grands postes budgétaires, soit les activités de l'administration et celles de la négociation.

Les activités de l'administration regroupent l'ensemble des activités de la Fédération ainsi que son fonctionnement politique. Ce poste budgétaire se voit ainsi attribué un budget de 56 322 199 \$. Cela représente 7 983 385 \$ de moins que le budget modifié 2015-2018.

Le poste des activités de la négociation, qui regroupe l'ensemble des activités de négociation des secteurs privés et public, se voit attribué un budget de 7 423 865 \$, ce qui représente 1 068 673 \$ de moins que l'exercice précédent.

Les activités de l'administration

Les activités de l'administration sont subdivisées. Les services régionaux constituent la plus grande part des activités. Le budget tient compte de l'importance du maintien des services aux syndicats et aux membres.

Ainsi, les postes de conseillères et conseillers syndicaux et d'employées de bureau sont maintenus. Pour les autres postes budgétaires, vous pourrez observer plusieurs modifications issues de la réorganisation des services et des décisions prises notamment en lien avec la refonte des structures.

En raison de la réorganisation de plusieurs syndicats et de l'évolution des besoins de ceux-ci, nous avons modifié plusieurs politiques d'aide aux syndicats et y avons introduit des mesures différentes qui favorisent une participation aux instances de la Fédération, aux formations ainsi que des moyens de favoriser une présence « terrain ».

Les activités de la négociation

Les activités de négociation sont un des buts de la Fédération qui visent à aider ses syndicats à conclure des conventions et des ententes collectives ainsi qu'à les appliquer. Au cours du prochain mandat, certains secteurs, dont les RSG, RI-RTF et les CHP, amorceront leur négociation en début d'exercice alors que la ronde de négociation du secteur public se déroulera plutôt vers la fin de l'exercice financier. Le budget des activités de négociation permet de soutenir la mise en place et la réalisation des rondes respectives de négociation.

Le comité exécutif a préparé ces prévisions budgétaires en tenant compte des obligations que nous avons envers nos membres, des préoccupations et des attentes des syndicats et dans un souci de maintien des services et de nos outils collectifs.

Ces prévisions budgétaires sont un moyen de soutenir nos membres et nos syndicats et démontrent que nous sommes déterminés à militer en faveur de nos valeurs de justice, de responsabilité et de solidarité.

La secrétaire générale-trésorière,



Nadine Lambert

PROPOSITION BUDGÉTAIRE 2018-2021
SOMMAIRE DES RÉSULTATS

	Budget Initial du 2015-03-01 au 2018-02-28	Budget Modifié du 2015-03-01 au 2018-02-28	Réalisations du 2015-03-01 au 2018-02-28	Proposition budgétaire 2018-2021
Revenus				
Administration (per capita 88% X 0.52%)	68 006 149 \$	62 278 608 \$	60 216 861 \$	54 441 677 \$
Autres revenus	1 457 376	1 457 376	1 831 833	1 676 856
Placements	469 600	469 600	435 091	203 667
Variation de la juste valeur des placements	100 000	100 000	(163 853)	-
Négociation (per capita 12% X 0.52%)	9 273 564	8 492 538	8 211 687	7 423 865
Total des revenus	79 306 689 \$	72 798 122 \$	70 531 619 \$	63 746 065 \$
Dépenses				
Administration	72 075 166 \$	70 329 447 \$	73 331 833 \$	58 669 781 \$
Négociation	8 887 682	9 258 836	7 623 829	6 775 935
Total des dépenses	80 962 848 \$	79 588 283 \$	80 955 662 \$	65 445 716 \$
Excédent des dépenses	(1 656 159) \$	(6 790 161) \$	(10 424 043) \$	(1 699 651) \$

ADMINISTRATION	Budget Initial	Budget Modifié	Réalizations	Proposition
Résultats	du 2015-03-01	du 2015-03-01	du 2015-03-01	budgétaire
Période de 36 mois se terminant le 28 février 2018	au 2018-02-28	au 2018-02-28	au 2018-02-28	2018-2021
Revenus d'administration				
Per capita (88% X 0,52%)	68 006 149 \$	62 278 608 \$	60 216 861 \$	54 441 677 \$
Autres revenus	1 926 976	1 926 976	2 266 924	1 880 523
Variation de valeur, placements disponibles à la vente	100 000	100 000	(163 853)	-
Total des revenus d'administration	70 033 125 \$	64 305 584 \$	62 319 932 \$	56 322 199 \$
Dépenses d'administration				
1. Comité exécutif	4 322 888 \$	4 322 888 \$	3 984 596 \$	2 979 139 \$
2. Bureau fédéral	2 950 003	2 129 377	1 566 735	2 332 983
3. Coordination des services	1 102 851	1 102 851	1 079 502	1 063 458
4. Services régionaux	43 218 394	43 218 394	43 005 487	36 997 527
5. Service de la comptabilité	1 704 429	1 704 429	1 735 983	1 425 382
6. Coûts convention collective des salarié-es	1 965 614	1 965 614	7 686 427	1 719 150
7. Instances politiques	1 897 500	1 609 000	1 303 973	1 401 500
8. Budgets régionaux	248 000	248 000	126 232	173 600
9. Formation syndicale	1 097 459	1 097 459	826 526	1 433 588
10. Comité de condition féminine	100 000	100 000	82 543	30 000
11. Comité de santé et sécurité	100 000	100 000	53 477	30 000
12. Comité de surveillance	27 000	27 000	20 752	27 000
13. Politique contre la violence	8 000	8 000	6 128	8 000
14. Comité LGBT	100 000	100 000	73 554	30 000
15. Comité Jeunes	100 000	100 000	27 332	30 000
16. Comité Ethno culturel	-	-	-	30 000
17. Comités Ad Hoc	250 000	250 000	96 619	100 000
18. Consolidation et Vie syndicale	523 684	523 684	169 513	-
19. Information et publicité	2 886 472	1 792 143	1 153 734	883 297
20. Service informatique	1 191 365	1 191 365	989 813	815 556
21. Dépenses d'administration	6 437 491	6 424 991	7 378 920	6 272 907
22. Défense individuelle	940 472	1 410 708	1 094 332	-
23. Jurisprudence	440 236	440 236	448 098	446 897
24. Valorisation, promotion et préservation des services publics	463 308	463 308	421 556	439 797
Total des dépenses d'administration	72 075 166 \$	70 329 447 \$	73 331 833 \$	58 669 781 \$
Excédent des dépenses	(2 042 041) \$	(6 023 862) \$	(11 011 901) \$	(2 347 581) \$

ADMINISTRATION Détail des dépenses	Budget Initial du 2015-03-01 au 2018-02-28	Budget Modifié du 2015-03-01 au 2018-02-28	Réalisations du 2015-03-01 au 2018-02-28	Proposition budgétaire 2018-2021
1. Comité exécutif				
Salaires et avantages sociaux				
- personnes élu-es	3 008 633 \$	3 008 633 \$	2 785 941 \$	2 198 929 \$
- employées de bureau	674 259	674 259	643 685	395 782
Frais de séjour	296 204	296 204	282 860	195 714
Frais de déplacement	343 792	343 792	272 110	188 714
	4 322 888 \$	4 322 888 \$	3 984 596 \$	2 979 139 \$
2. Bureau fédéral				
Salaires et avantages sociaux				
- vices-présidences régionales	1 564 600 \$	743 974 \$	644 363 \$	936 500 \$
- représentants de secteurs	209 781	209 781	118 573	527 670
Frais de séjour et de déplacement				
- vices-présidences régionales	794 587	794 587	657 195	550 000
- représentants de secteurs	220 000	220 000	78 662	207 813
CSST / CNT / Assurances	85 035	85 035	38 747	60 000
Fonctionnement - Secteurs	1 000	1 000	78	1 000
Banque transport	75 000	75 000	29 115	50 000
	2 950 003 \$	2 129 377 \$	1 566 735 \$	2 332 983 \$
3. Coordination des services				
Salaires et avantages sociaux				
- coordination	820 472 \$	820 472 \$	846 656 \$	850 694 \$
- employée de bureau	165 379	165 379	144 991	157 764
Frais de séjour	66 000	66 000	61 224	39 000
Frais de déplacement	51 000	51 000	26 630	16 000
	1 102 851 \$	1 102 851 \$	1 079 502 \$	1 063 458 \$
4. Services régionaux				
Salaires et avantages sociaux				
- personnes conseillères	31 532 666 \$	31 532 666 \$	32 130 447 \$	27 813 593 \$
- employées de bureau	6 744 413	6 744 413	6 815 809	5 407 869
Frais de séjour	2 410 287	2 410 287	1 916 394	1 775 166
Frais de déplacement	2 435 028	2 435 028	2 071 496	1 935 899
Stagiaire(s)	96 000	96 000	71 340	65 000
	43 218 394 \$	43 218 394 \$	43 005 487 \$	36 997 527 \$
5. Service de la comptabilité				
Salaires et avantages sociaux	1 628 217 \$	1 628 217 \$	1 675 841 \$	1 379 382 \$
Frais de séjour	49 594	49 594	38 039	28 000
Frais de déplacement	26 617	26 617	22 104	18 000
	1 704 429 \$	1 704 429 \$	1 735 983 \$	1 425 382 \$
6. Coûts convention collective des salarié-es				
Bureau du personnel	720 000 \$	720 000 \$	691 990 \$	675 000 \$
Partage des coûts reliés c.c.	432 000	432 000	290 949	275 000
Dirigeant et conseillers du STTCSN	228 000	228 000	127 913	180 000
Assurances collectives retraités, régimes à prestations et cotisations déterminées	580 614	580 614	6 573 979	584 150
Frais juridiques - salarié-es	5 000	5 000	1 595	5 000
	1 965 614 \$	1 965 614 \$	7 686 427 \$	1 719 150 \$

ADMINISTRATION
Détail des dépenses

	Budget Initial du 2015-03-01 au 2018-02-28	Budget Modifié du 2015-03-01 au 2018-02-28	Réalisations du 2015-03-01 au 2018-02-28	Proposition budgétaire 2018-2021
7. Instances politiques				
Coût net du congrès (incluant aide)	518 500 \$	245 000 \$	314 671 \$	375 000 \$
Coût des conseils fédéraux	510 000	510 000	374 149	360 000
Coût des conseils fédéraux sectoriels-public	40 000	40 000	28 936	30 000
Coût des conseils fédéraux sectoriels-privé	27 000	27 000	1 793	6 500
Bureaux fédéraux	40 000	40 000	8 855	10 000
Délégations confédérales	200 000	200 000	87 161	85 000
Relations internationales	20 000	5 000	500	5 000
Participation aux colloques	15 000	15 000	7 857	10 000
Aide aux syndicats - Conseils fédéraux sectoriels-public	474 000	474 000	469 621	500 000
Aide aux syndicats - Conseils fédéraux sectoriels-privé	53 000	53 000	10 431	20 000
	1 897 500 \$	1 609 000 \$	1 303 973 \$	1 401 500 \$
8. Budgets régionaux				
Côte-Nord - Basse-Côte-Nord (09)	22 000 \$	22 000 \$	6 742 \$	15 400 \$
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine (1A)	22 000	22 000	5 449	15 400
Outaouais (07)	15 000	15 000	1 536	10 500
Laurentides - Lanaudière (6B)	20 000	20 000	9 902	14 000
Montréal - Laval - Grand-Nord (6A)	45 000	45 000	24 086	31 500
Abitibi - Témiscamingue - Nord-du-Québec (08)	22 000	22 000	15 739	15 400
Québec - Chaudière-Appalaches (03)	25 000	25 000	17 746	17 500
Bas-Saint-Laurent (1B)	16 000	16 000	9 700	11 200
Saguenay - Lac-Saint-Jean (02)	16 000	16 000	16 000	11 200
Estrie (05)	15 000	15 000	6 389	10 500
Montérégie (6C)	15 000	15 000	4 420	10 500
Cœur-du-Québec (04)	15 000	15 000	8 524	10 500
	248 000 \$	248 000 \$	126 232 \$	173 600 \$
9. Formation syndicale				
Budget de fonctionnement	600 000 \$	600 000 \$	353 005 \$	640 000 \$
Salaires & avantages sociaux	410 236	410 236	409 507	733 588
Frais de séjour	44 024	44 024	37 885	37 000
Frais de déplacement	43 199	43 199	26 129	23 000
	1 097 459 \$	1 097 459 \$	826 526 \$	1 433 588 \$
10. Comité de condition féminine	100 000 \$	100 000 \$	82 543 \$	30 000 \$
11. Comité de santé et sécurité	100 000 \$	100 000 \$	53 477 \$	30 000 \$
12. Comité de surveillance	27 000 \$	27 000 \$	20 752 \$	27 000 \$
13. Politique contre la violence	8 000 \$	8 000 \$	6 128 \$	8 000 \$
14. Comité LGBT	100 000 \$	100 000 \$	73 554 \$	30 000 \$
15. Comité Jeunes	100 000 \$	100 000 \$	27 332 \$	30 000 \$
16. Comité Ethno culturel	-	-	-	30 000 \$
17. Comités ad hoc	250 000 \$	250 000 \$	96 619 \$	100 000 \$
18. Consolidation & Vie syndicale				
Budget de fonctionnement	50 000 \$	50 000 \$	13 390 \$	- \$
Salaires et avantages sociaux	410 236	410 236	140 216	-
Frais de séjour	31 391	31 391	7 220	-
Frais de déplacement	32 057	32 057	8 687	-
	523 684 \$	523 684 \$	169 513 \$	- \$

ADMINISTRATION Détail des dépenses	Budget Initial du 2015-03-01 au 2018-02-28	Budget Modifié du 2015-03-01 au 2018-02-28	Réalisations du 2015-03-01 au 2018-02-28	Proposition budgétaire 2018-2021
19. Information et publicité				
Salaires et avantages sociaux	826 472 \$	645 476 \$	643 778 \$	422 297 \$
Frais de séjour	30 000	23 333	14 600	10 000
Frais de déplacement	30 000	23 333	19 857	10 000
Traduction et audiovisuel	50 000	50 000	36 318	35 000
Distribution impression documents	20 000	20 000	14 894	15 000
Documentation et abonnements	30 000	30 000	29 408	30 000
Information-publicité-visibilité	460 000	460 000	272 711	266 000
Campagne contre l'austérité	1 000 000	100 000	41 613	-
Campagne VPP	350 000	350 000	39 181	50 000
Revue de presse - Communiqués	75 000	75 000	26 719	30 000
Sentences arbitrales	15 000	15 000	14 654	15 000
	2 886 472 \$	1 792 143 \$	1 153 734 \$	883 297 \$
20. Service informatique				
Traitement des données CSN	44 670 \$	44 670 \$	50 503 \$	45 000 \$
Opération du réseau	885 600	885 600	765 485	668 556
Dépenses site Web	132 861	132 861	86 321	42 000
Entretien réparation équipement informatique	25 000	25 000	6 290	10 000
Amortissement équipement informatique	94 465	94 465	77 446	50 000
Amortissement ordinateurs portables	8 768	8 768	3 769	-
	1 191 365 \$	1 191 365 \$	989 813 \$	815 556 \$
21. Dépenses d'administration				
Loyers et taxes	3 515 427 \$	3 515 427 \$	3 273 505 \$	3 121 585 \$
Téléphones et télécopieurs	688 368	678 368	573 445	467 022
Fournitures de bureau	170 000	170 000	133 022	122 500
Photocopies	338 750	338 750	290 106	262 700
Frais juridiques	1 325 000	1 325 000	2 745 009	2 000 000
Frais de poste et transport	95 000	95 000	67 117	67 000
Assurances	36 000	36 000	36 614	38 000
Honoraires de vérification	36 000	36 000	49 439	40 000
Souscriptions et dons	12 000	12 000	4 600	6 000
Location de salles	1 500	1 500	205	1 500
Amortissement équipement de bureau	110 719	110 719	106 078	100 000
Amortissement améliorations locatives	43 728	43 728	31 728	5 000
Frais de caisse et d'administration	3 500	1 000	385	600
Réunions d'équipe	60 000	60 000	67 362	40 000
Dépenses diverses	1 500	1 500	305	1 000
	6 437 491 \$	6 424 991 \$	7 378 920 \$	6 272 907 \$
22. Défense individuelle				
Salaires et avantages sociaux	820 472 \$	1 230 708 \$	955 861 \$	- \$
Frais de séjour	50 000	75 000	66 192	-
Frais de déplacement	70 000	105 000	72 279	-
	940 472 \$	1 410 708 \$	1 094 332 \$	- \$
23. Jurisprudence				
Salaires et avantages sociaux	410 236 \$	410 236 \$	424 721 \$	428 897 \$
Frais de séjour	15 000	15 000	14 610	10 000
Frais de déplacement	15 000	15 000	8 767	8 000
	440 236 \$	440 236 \$	448 098 \$	446 897 \$
24. Valorisation, promotion et préservation des services publics				
Salaires et avantages sociaux	413 308 \$	413 308 \$	402 206 \$	421 797 \$
Frais de séjour	25 000	25 000	10 900	10 000
Frais de déplacement	25 000	25 000	8 450	8 000
	463 308 \$	463 308 \$	421 556 \$	439 797 \$
Total des dépenses d'administration	72 075 166 \$	70 329 447 \$	73 331 833 \$	58 669 781 \$

NÉGOCIATION
Résultats

Période de 36 mois se terminant le 28 février 2018

	Budget Initial du 2015-03-01 au 2018-02-28	Budget Modifié du 2015-03-01 au 2018-02-28	Réalisations du 2015-03-01 au 2018-02-28	Proposition budgétaire 2018-2021
Revenus de négociation				
Per capita (12% X 0,52%)	9 273 564 \$	8 492 538 \$	8 211 687 \$	7 423 865 \$
Total des revenus de négociation	9 273 564 \$	8 492 538 \$	8 211 687 \$	7 423 865 \$
Dépenses de négociation				
25. Comités de négociation sectoriels	1 438 064 \$	1 288 064 \$	895 068 \$	1 255 320 \$
26. Équipe de négociation	1 228 191	1 867 345	1 772 656	1 589 515
27. Postes nationaux	1 284 266	1 284 266	1 155 791	-
28. Appui local à la vie syndicale et à la négociation	404 000	404 000	52 895	404 000
29. Appui régional à la vie syndicale et à la négociation	49 600	49 600	7 233	-
30. Dépenses d'administration	696 033	581 033	451 712	393 100
31. Conseils fédéraux de négociation	78 000	78 000	93 292	78 000
32. Conseils fédéraux de négociation public et privé	706 000	706 000	664 359	570 000
33. Secteurs privés	1 010 000	1 010 000	1 037 010	1 140 000
34. Comités de la convention collective	387 528	387 528	118 951	146 000
35. Comité des assurances	50 000	50 000	44 315	50 000
36. Politique - Expertises médicales	50 000	50 000	12 656	50 000
37. Politique - Arbitrage public	1 500 000	1 500 000	1 317 709	1 100 000
38. Politique - Syndicats communauté d'intérêts	6 000	3 000	182	-
Total des dépenses de négociation	8 887 682 \$	9 258 836 \$	7 623 829 \$	6 775 935 \$
Excédent des revenus (dépenses)	385 882 \$	(766 299) \$	587 858 \$	647 930 \$

NÉGOCIATION Détail des dépenses	Budget Initial du 2015-03-01 au 2018-02-28	Budget Modifié du 2015-03-01 au 2018-02-28	Réalisations du 2015-03-01 au 2018-02-28	Proposition budgétaire 2018-2021
25. Comités de négociation par secteur				
Salaires et avantages sociaux				
Négociation secteur public	269 616 \$	119 616 \$	99 160 \$	475 200 \$
Négociation du préhospitalier	103 680	103 680	192 855	60 480
Négociation des CPE	60 480	60 480	51 392	60 480
Négociation CH/CA privé	44 280	44 280	38 111	44 280
Négociation RSG	37 800	37 800	-	15 120
Négociation RI-RTF	37 800	37 800	-	15 120
Frais de séjours et déplacements				
Négociation secteur public	400 000	400 000	323 199	403 200
Négociation du préhospitalier	96 682	96 682	104 777	60 480
Négociation des CPE	96 682	96 682	47 813	60 480
Négociation CH/CA privé	97 682	97 682	37 761	30 240
Négociation RSG	96 682	96 682	-	15 120
Négociation RI-RTF	96 682	96 682	-	15 120
	1 438 064 \$	1 288 064 \$	895 068 \$	1 255 320 \$
26. Équipe de négociation				
Salaires et avantages sociaux				
- personnes conseillères	819 472 \$	1 229 208 \$	1 221 086 \$	991 223 \$
- employé-es de bureau	148 906	297 812	295 947	421 593
- comité action-information négociation	139 147	64 139	64 139	23 700
Frais de séjour	66 667	105 000	79 717	71 000
Frais de déplacement	54 000	171 187	111 767	82 000
	1 228 191 \$	1 867 345 \$	1 772 656 \$	1 589 515 \$
27. Postes nationaux				
Salaires et avantages sociaux				
- personnes conseillères	412 236 \$	412 236 \$	266 381 \$	- \$
- employé-es de bureau	742 030	742 030	782 029	-
Frais de séjour	60 000	60 000	48 241	-
Frais de déplacement	70 000	70 000	59 140	-
	1 284 266 \$	1 284 266 \$	1 155 791 \$	- \$
28. Appui local à la vie syndicale et à la négociation				
Activités locales en appui à la vie syndicale et à la négociation	404 000 \$	404 000 \$	52 895 \$	404 000 \$
29. Appui régional à la vie syndicale et à la négociation				
Côte-Nord - Basse-Côte-Nord (09)	4 400 \$	4 400 \$	1 304 \$	- \$
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine (1A)	4 400	4 400	-	-
Outaouais (07)	3 000	3 000	-	-
Laurentides - Lanaudière (6B)	4 000	4 000	-	-
Montréal - Laval - Grand-Nord (6A)	9 000	9 000	-	-
Abitibi - Témiscamingue - Nord-du-Québec (08)	4 400	4 400	-	-
Québec - Chaudière-Appalaches (03)	5 000	5 000	646	-
Bas-Saint-Laurent (1B)	3 200	3 200	-	-
Saguenay - Lac-Saint-Jean (02)	3 200	3 200	2 752	-
Estrie (05)	3 000	3 000	1 057	-
Montérégie (6C)	3 000	3 000	-	-
Cœur-du-Québec (04)	3 000	3 000	1 474	-
	49 600 \$	49 600 \$	7 233 \$	- \$

NÉGOCIATION Détail des dépenses	Budget Initial du 2015-03-01 au 2018-02-28	Budget Modifié du 2015-03-01 au 2018-02-28	Réalisations du 2015-03-01 au 2018-02-28	Proposition budgétaire 2018-2021
30. Dépenses d'administration				
Loyers et taxes	342 000 \$	262 000 \$	252 792 \$	199 800 \$
Téléphones	25 000	25 000	37 696	25 000
Traduction	40 000	40 000	12 271	25 000
Fournitures de bureau	25 000	5 000	3 887	5 000
Impression de documents	140 000	140 000	105 405	110 000
Frais de poste et transport	40 000	25 000	19 321	20 000
Location de salles	300	300	100	300
Amortissement améliorations locatives	28 733	28 733	16 733	5 000
Distribution et entreposage conventions collectives	55 000	55 000	3 506	3 000
	696 033 \$	581 033 \$	451 712 \$	393 100 \$
31. Conseils fédéraux de négociation				
Salaires, frais séjour et déplacement (VP régions)	78 000 \$	78 000 \$	93 292 \$	78 000 \$
32. Conseils Fédéraux de négociation				
Conseils fédéraux de négociation secteur public	200 000 \$	200 000 \$	288 469 \$	200 000 \$
Conseils fédéraux de négociation secteur préhospitalier	20 000	20 000	6 223	8 000
Conseils fédéraux de négociation secteur CPE	20 000	20 000	10 909	8 000
Conseils fédéraux de négociation secteur RSG	10 000	10 000	-	1 000
Conseils fédéraux de négociation secteur RI-RTF	5 000	5 000	-	1 000
Conseils fédéraux de négociation secteur Inst. religieuses	1 000	1 000	-	-
Conseils fédéraux de négociation secteur F. victimes violence	1 000	1 000	-	-
Conseils fédéraux de négociation secteur CH/CA privé	20 000	20 000	4 393	2 000
Aide aux syndicats CFN				
Conseils fédéraux de négociation secteur public	250 000	250 000	313 056	300 000
Conseils fédéraux de négociation secteur préhospitalier	35 000	35 000	21 463	20 000
Conseils fédéraux de négociation secteur CPE	100 000	100 000	19 845	20 000
Conseils fédéraux de négociation secteur RSG	25 000	25 000	-	2 500
Conseils fédéraux de négociation secteur RI-RTF	7 500	7 500	-	2 500
Conseils fédéraux de négociation secteur Inst. religieuses	2 000	2 000	-	-
Conseils fédéraux de négociation secteur F. victimes violence	2 000	2 000	-	-
Conseils fédéraux de négociation secteur CH/CA privé	7 500	7 500	-	5 000
	706 000 \$	706 000 \$	664 359 \$	570 000 \$
33. Secteurs privés				
Arbitrage	500 000 \$	500 000 \$	641 854 \$	600 000 \$
Traduction	10 000	10 000	275	5 000
Négociations des secteurs	500 000	500 000	394 881	535 000
	1 010 000 \$	1 010 000 \$	1 037 010 \$	1 140 000 \$
34. Comités de la convention collective				
Secteur public	18 000 \$	18 000 \$	- \$	6 000 \$
Préhospitalier	144 288	144 288	69 551	70 000
CPE	132 653	132 653	48 309	55 000
RSG	59 063	59 063	-	5 000
RI-RTF	19 688	19 688	-	5 000
CH/CA privés	13 838	13 838	1 091	5 000
	387 528 \$	387 528 \$	118 951 \$	146 000 \$
35. Comité des assurances	50 000 \$	50 000 \$	44 315 \$	50 000 \$
36. Politique - Expertises médicales	50 000 \$	50 000 \$	12 656 \$	50 000 \$
37. Politique - Arbitrage public	1 500 000 \$	1 500 000 \$	1 317 709 \$	1 100 000 \$
37. Politique - Syndicats communauté d'intérêts	6 000 \$	3 000 \$	182 \$	- \$
Total des dépenses de négociation	8 887 682 \$	9 258 836 \$	7 623 829 \$	6 775 935 \$

RÉSOLUTIONS - RECOMMANDATIONS

RÉSOLUTIONS DU BUREAU FÉDÉRAL

Résolution n° 1

Que la Fédération de la santé et des services sociaux place au cœur de ses priorités des revendications visant à résoudre les différents problèmes touchant directement le quotidien des membres qu'elle représente.

Résolution n° 2

Que la FSSS et ses syndicats affiliés poursuivent leurs actions afin de contrer l'appauvrissement de ses membres, la violence en milieu travail, la surcharge de travail, le temps supplémentaire obligatoire, la détresse psychologique, les accidents de travail, la dévalorisation d'une majorité des emplois et la centralisation des services.

Résolution n° 3

Que la FSSS exige du gouvernement la mise en place de tables de discussion dans le secteur de la santé et des services sociaux, ainsi que dans le secteur de l'éducation à la petite enfance afin de mettre en place des actions concrètes :

- a. Nous permettant d'agir sur les problèmes de main-d'œuvre dans le secteur public ainsi que dans nos secteurs privés;
- b. Nous permettant de valoriser les emplois, d'agir sur l'organisation du travail, de réduire la charge de travail, la violence organisationnelle, la détresse psychologique, le temps supplémentaire obligatoire, la mobilité et accroître la stabilité des équipes;
- c. Nous permettant de réduire à la source les problèmes et les risques d'accident du travail et d'absence au travail;
- d. Nous permettant d'améliorer les conditions salariales de nos membres tant sur le plan de la rémunération que sur le plan de l'assurance collective;
- e. Permettant aux travailleuses et aux travailleurs d'exercer leur travail avec une pleine autonomie professionnelle.

Résolution n° 4

Qu'advenant un résultat insatisfaisant des négociations du secteur public ou d'un secteur privé, ceci confirmé par une recommandation du ou des comités de négociation ainsi que par le bureau fédéral, et que le gouvernement décide de décréter les conditions de travail, l'exécutif de la Fédération aura le mandat de recommander au conseil fédéral de négociation concerné de proposer aux syndicats de défier un tel décret. Bien sûr, la décision finale reviendra aux membres lors des assemblées générales des syndicats concernés.

DOSSIER VPP

Recommandation n° 1

Que la FSSS et ses syndicats affiliés poursuivent et intensifient leurs actions en faveur de la valorisation, de la promotion et de la préservation des services publics;

Recommandation n° 2

Que le comité de coordination de l'action politique de la FSSS soit mandaté pour identifier les objectifs prioritaires en lien avec nos orientations et propose des pistes d'action au bureau fédéral dans toutes les régions. Le bureau fédéral assurera la coordination et l'actualisation de ces actions;

Recommandation n° 3

Que parmi ces actions, la FSSS mette sur pied, notamment, et entreprenne une vaste tournée de formation politique et de mobilisation VPP dans toutes les régions et dans tous les secteurs de la FSSS de manière à joindre et à mobiliser une vaste majorité de ses membres autour de ses objectifs de valorisation, de préservation et de promotion des services publics;

Recommandation n° 4

Que la FSSS s'assure d'interpeller les autres composantes de l'organisation à la réalisation de ce mandat.

COMITÉ DE SST

Recommandation n° 1

Que la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN poursuive ses actions afin de revendiquer que le secteur de la santé et des services sociaux soit un secteur prioritaire niveau 1.

Recommandation n° 2

Que la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN revendique la modification à la Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles en y ajoutant la présomption relative au trouble de stress post-traumatique.

Recommandation n° 3

Que le comité de santé et sécurité de la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN poursuive ses actions en vue d'outiller les syndicats dans le développement d'une meilleure prise en charge de la prévention, notamment par le développement d'outils, de formations et de services.

COMITÉ LGBT

Recommandation n° 1

Que la FSSS poursuive ses interventions auprès des employeurs pour viser l'implantation d'un programme d'accompagnement collaboratif (employeur, syndicat, travailleuse, travailleur) tout au long du processus de transition de la personne transgenre.

Recommandation n° 2

Que le comité LGBT fasse une mise à jour des outils produits par le comité, notamment du bottin des ressources LGBT.

Recommandation n° 3

Qu'un outil sur les différentes questions relatives à la bisexualité soit produit afin sensibiliser les syndicats et les membres.

Recommandation n° 4

Qu'un outil sur les différentes questions relatives VIH-Sida dans le contexte de l'environnement de travail soit produit afin sensibiliser les syndicats et les membres.

COMITÉ DE CONDITION FÉMININE

Recommandation n° 1

Que le comité de condition féminine procède à un sondage, par secteur ou catégorie de personnel, auprès des femmes membres de la Fédération afin de recueillir leurs préoccupations quant aux conditions de travail qui touchent plus particulièrement les femmes dans le but d'alimenter les équipes de négociation sur des préoccupations et enjeux féministes pour les prochaines négociations.

Recommandation n° 2

Que le comité de condition féminine réclame de la ministre responsable de la Condition féminine que le gouvernement procède à une analyse différenciée selon le sexe sur la mise en place de la réforme Barrette et les politiques visant les services de garde; invite le Conseil du statut de la femme à effectuer une étude sur les réformes et politiques affectant le réseau de la santé et des services sociaux et les services de garde éducatifs et à identifier des pistes d'action qui viseraient à améliorer les conditions de vie des femmes; qu'il réclame que le secteur de la santé et des services sociaux soit reconnu comme groupe prioritaire selon la LSST et travaille à obtenir des appuis auprès de différents intervenants et organismes féministes.

Recommandation n° 3

Que le comité de condition féminine procède à une analyse de la représentativité hommes-femmes à la suite changement de structure et qu'il élabore des outils et suggère divers moyens aux syndicats pour favoriser l'implication des femmes.

Recommandation n° 4

Que le comité de condition féminine produise pour les syndicats un guide de féminisation.

